

المعوقات وسبل التغلب عليها

معوقات تربوية — معوقات السياحة

معوقات اقتصادية — معوقات التفكير ومهاراته

معوقات ادارية — معوقات الاتصال

أسامة عبد الرحمن

اسم العمل : **المعوقات وسبل التغلب عليها**

تأليف: أسامة عبدالرحمن

الطبعة الأولى: **2017/ 2018** م – **1437/ 1438**هـ

الناشر: **دار زهور المعرفة والبركة**

3 ش مكة المكرمة الطريق الأبيض - أرض اللواء - الجيزة

127 ش أثر النبي – مصر القديمة - القاهرة

المدير العام: **أيمن حسانين حمدان**

البريد الالكتروني: aymanbook@gmail-com

تليفون: **01244391110 – 01021359064– 01229069318**

رقم الإيداع: **19970 / 2017**

الترقيم الدولي: **9789775172662**

المعوقات
وسبل التغلب عليها

أسامة عبد الرحمن

عبدالرحمن ، أسامة .

المعوقات وسبل التغلب عليـها /

اسامة عبدالرحمن، الجيزة: دار زهور المعرفة البركة، 2017.

١٣٢ ص، 17×24سم.

تدمك: 2 - 66 - 5172 - 977 - 978

١- التخطيط – تنظيم وإدارة

أ. العنوان ٦٥٨.٥٠٣

الباب الأول

معوقات تربوية

■ الباب الأول ■

تعريف معوقات في معجم المعاني الجامع

مَعُوق: (اسم) مَعُوق : اسم المفعول من عاقَ مُعوَّق: (اسم)

اسم مفعول من عوَّقَ اى ذو عاهَة جَسَديَّة أو عقليَّة

مُعوَّق: (اسم) مُعوَّق : اسم المفعول من عَوَّقَ مُعوِّق: (اسم)

اسم فاعل من عوَّقَ (القانون) من يُعوِّق عملاً أو تقدُّم شيء ، خاصَّة من يُحاول اعتراض إقرار قانون أو إجراء تشريعيّ باستخدام تقنيَّات التأخير كالتعطيل ، أي اللجوء إلى أساليب التَّعويق لتأخير عمل وخاصَّة في البرلمان

مُعوِّق: (اسم) مُعوِّق : فاعل من عَوَّقَ

ومعوقات مؤسّسية: العقبات التي تعترض سبيل المؤسّسات

معوقات التعليم الإلكتروني

التعليم الإلكتروني أحد وسائل الدعم التي تحفّز العمليّة التعليمية وتنشّطها، وتعمل على نقلها من مبدأ التلقين لتصبح محطة تطوّر وإبداع وتفاعل وتنمية للمهارات وتطويرها.

ويعتبر التعليم الإلكتروني حقلاً جامعاً لكافة أساليب التعليم الإلكترونية، إذ يعتمد على الحاسبات وما يرافقها من وسائط تخزين وشبكات إنترنت بمختلف أشكالها لتقديم طرق حديثة في التعليم والنشر والترفيه في آن واحد.

ويشار إلى أنّ التعليم الإلكتروني قد ساهم فى خلق أنماط جديدة في التعليم، الأمر الذي أفضى إلى ترسيخ مفاهيم التعليم الذاتية لدى الأفراد، ويتطلب ذلك من المتعلم ضرورة متابعة ما تعلمه أولاً بأول وفقاً لما يمتلكه من طاقة وقدرة على التعلم بسرعة، كما تلعب الخبرات السابقة والمهارات دوراً هامّاً في إنجاح ذلك.

ويحمل التعليم الإلكتروني مسمى التعلم عن بعد أيضاً، إذ لا ضرورة لحضور المتعلم إلى موقع التعليم إنّما يمكنه الاكتفاء بمتابعة الوسيلة التعليمية أو مقرر التعليم من موقعه عبر الحاسب وشبكات الإنترنت، ومن الممكن أن تتضمن أساليب التعليم الإلكتروني كلاً من الدروس عبر الإنترنت والأشرطة السمعية والأقراص المدمجة وغيرها من الأساليب.

وعن خصائص التعليم الإلكتروني فهو يمتاز بتقديمه المعلومات عبر أدوات ووسائل حديثة كالحاسب وشبكاته ومجموعة من الوسائل الرقمية متعددة الوسائط ويسعى لتحقيق الهدف منه بتكامل دور الوسائط الرقمية مع مقررات التعليم المقدمة عبرها ويقدم خدمات لها علاقة بالعملية التعليمية كما يتميز بانخفاض تكلفته المادية وتحفيز المتعلم على البحث مليّاً عن المعرفة ومساعدته على اكتساب المعرفة ويمتاز بتوفره في كل وقت ومكان دون قيود.

أما أنواع التعليم الإلكتروني فهى التعليم الإلكتروني المتزامن والتعليم الإلكتروني غير المتزامن والتعليم المختلط .

معوقات التعليم الإلكتروني:

هناك عدة معوقات تحول دون توظيف تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية منها ما يلي:

١) عدم وضوح أسلوب وأهداف هذا النوع من التعليم للمسؤولين عن العمليات التربوية.

٢) الأمية التقنية مما يتطلب جهداً كبيراً لتدريب وتأهيل المدرس والطالب استعداداً لهذه التجربة.

٣) إضعاف دور المدرس كمشرف تربوي وارتباطه المباشر مع طلابة، وبالتالي قدرته على التأثير المباشر.
٤) ظهور الكثير من الشركات التجارية والتي هدفها الربح فقط والتي تقوم بالإشراف على تأهيل المدرسين وإعدادهم وهي في الحقيقة غير مؤهلة علمياً لذلك.
٥) كثرة الأجهزة العلمية المستخدمة في العملية التعليمية قد يصيب المتعلم بالفتور في استعمالها.
٦) الافتقار للبنية التحتية المناسبة للاتصالات مع الجهة الباعثة للتعليم.
٧) عدم توفر ذوي الخبرات والكفاءات في مجال إدارة التعليم الإلكتروني.
٨) عدم القدرة على توفير الصيانة السريعة للأجهزة في بعض الأماكن البعيدة.
٩) صعوبة الإقناع والعدول عن فكرة التعليم التقليدي والانتقال للتعليم الإلكتروني.
١٠) نقص الإمكانيات المادية اللازمة للشروع بالعمل في مجال التعليم الإلكتروني.
١١) الافتقار لوعي المجتمع حول التعليم الإلكتروني.
١٢) عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس عن انتهاج هذا الأسلوب في التعليم.
١٣) عدم توفّر الأمان اللازم للمواقع الإلكترونية وبالتالي التخوّف من استخدامها في التعلم والتعليم، وبالتالي تكون معرّضة للاختراق فى أي لحظة ممّا يجعل عمليّة التعليم غير آمنه بشكل تامّ، وعدم الثقة فيما تعرضه المواقع الإلكترونيّة بشكلٍ كامل.
١٤) الحاجة لبذل الجهد والوقت في تدريب المعلّمين وقادة الميادين التعليميّة حول كيفيّة التعامل مع وسائل التعليم الإلكترونيّ الحديث.

١٥) رفض العديد من المعلمين وقادة الميادين التعليميّة إدخال وسائل التعليم الإلكترونيّة إلى مجالاتهم.

المعوقات التي تواجه المعلّم في مجال التعليم الإلكتروني

يُواجه المعلّمون العديد من التحدّيات التي تحول دون إقبال المدرسين التقليديين على التعليم الإلكتروني في كثير من الأحيان، ومن هذه العراقيل أو المعوقات:

١) عدم توافر المهارات الفنيّة أو الوقت الكافي لتعلّم مَهاراتٍ جديدة في هذا المجال.

٢) الجهد الإضافي الذي يتحملّه المعلّم لمتابعة أداء الطلاب بشكلٍ مستمر، عن طريق التواصل المباشر معهم وكتابة التقارير بشكلٍ دوري، إضافةً لُمتابعة البريد الإلكتروني بشكلٍ منتظم، وتقديم المعلومات بشكلٍ فوري للطلبة، وهذا ما يُشكّل عليه عبئاً إضافةً لأعباء وظيفته كمعلّم.

٣) هناك العديد من المعلمين التقليديين لا يُؤمنون بأهميّة وإيجابيّة التعليم الإلكتروني.

٤) عدم تقبّل العديد من المعلّمين لفكرة تقليص سلطة وسيطرة المدرّسين على مُجريات العمليّة التعليميّة، وإبراز دور المتعلّم أو الطالب بشكلٍ كبير في تلك العمليّة.

التغلب على معوّقات التعليم الإلكتروني

١) نشر ثقافة التعليم الإلكترونيّ بين النّاس بشكلٍ أكبر، من خلال عقد ندوات توعيّة، ونشر منشورات تحتوي على فوائد التعليم الإلكترونيّ.

٢) عقد دورات لتعلّم وسائل التعليم الإلكترونيّ، والمحاضرات المجانيّة التي تشرح أهميته.

٣) الاستفادة من الخبرات الخارجيّة، خاصّة تجارب الدول المتقدّمة في مجال التعليم الإلكتروني .

٤) تحسين البنية التحتيّة التي تخدم الاتصالات.

٥) السيطرة على التقنية (التطوير والتجويد).

٦) وضع سياسة صارمة غير متسامحة إزاء الأمانة الأكاديمية.

٧) وضع سياسة أمن صارمة (القدرة على تحديد من يسمح له ومن لا يسمح له بالوصول إلى المعلومات).

٨) توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية التعلم الإلكتروني و ترغيبهم في إستخدامه.

٩) تعليم وتدريب أعضاء هيئة التدريس (التدريب في مجال التقنية وإستخدام الإنترنت و التدريب على وسائل التدريس الحديثة).

وسائل التشجيع على التعليم الإلكتروني

١) السعي الدؤوب لتوسيع دائرة الثقافة الإلكترونية ونشرها، إذ يحتاج العالم إلى نشر معلومات حول التعلم الإلكتروني وتعميق ثقافته.

٢) الحرص على فتح آفاق المعرفة حول التعليم الإلكتروني.

٣) الاطلاع على تجارب الدول الأخرى في التعليم الإلكتروني والاستفادة منها، مع الحرص على تبادل التجربة والخبرات.

٤) خلق بنية تحتية وتهيئتها لتخدم التعليم الإلكتروني.

معوقات استخدام الوسائل التعليمية فى التدريس

ويمكن إيجازها فيما يلى:-

١) عدم توافر المواد والوسائل التعليمية، وأجهزتها فى المدارس، وكذلك نقص الإمكانات المادية والتجهيزات المكانية اللازمة لاستخدامها .

٢) زيادة كثافة التلاميذ فى حجرات الدراسة.

٣) حجرات التلاميذ غير مجهزة لاستخدام أجهزة الوسائل التعليمية.

٤) عدم وجود مسئول متخصص عن الوسائل التعليمية فى المدرسة.

٥) تعدد فترات الدراسة فى معظم المدارس.

٦) عدم تشجيع المشرفين عن التعليم لاستخدام المعلمين للوسائل التعليمية.

٧) طول المنهج الدراسى، ومطالبة المعلمين بإنجازه فى وقت محدد.

٨) نظام الامتحانات يهتم بالحفظ والتلقين، ويهمل الجوانب التعليمية الأخرى مما يجعل الكثيرين يعتقدون أنه لاحاجة إلى استخدام الوسائل التعليمية فى التدريس.

٩) عدم قدرة المعلمين على استخدام الوسائل التعليمية، لأن إعدادهم غير كاف، مما يجعلهم يخافون استخدامها ، تفادياً للفشل ، أو خوفاً من تقليل شأنهم.

١٠) أن المعلمين ليس لديهم دراية كافية بتصميم المواد التعليمية ، وإنتاجها، واختيار المناسب منها ، واستخدام أجهزتها.

١١) نظام التعليم يعتمد على الكتاب المدرسى على أنه المصدر الوحيد للمعرفة، كما أن أسلوب الكتاب لايساعد على استخدام الوسائل التعليمية.

١٢) عدم وجود النشرات والدوريات والأدلة التى ترشد المعلم فى مجال الوسائل التعليمية، وكذلك عدم الاهتمام بتدريبه عليها أثناء الخدمة.

التغلب على معوقات استخدام الوسائل التعليمية

١) توفير المواد والوسائل التعليمية، وكافة الإمكانات، والتجهيزات اللازمة فى المدارس.

٢) تدريب المعلمين، وإعدادهم بكفاءة على استخدام الوسائل التعليمية.

٣) تشجيع استخدام الوسائل التعليمية، وتجهيز الحجرات الدراسية، لتسهيل مهمة المعلم فى ذلك.

معوقات تكنولوجيا التعليم

يعد الكمبيوتر من أهم الوسائل التى وفرتها الثورة التكنولوجية ، وتأثرت عناصر المنظومة التعليمية على اختلاف مستوياتها باستخدام الكمبيوتر، فتغير دور المعلم بصورة واضحة وأصبحت كلمة معلم/ مدرس غير مناسبة للتعبير عن مهامه الجديدة وظهرت فى الأدبيات الحديثة كلمة مسهل على أساس أنه يسهل عملية التعلم لطلابه ،كما تغير دور المتعلم نتيجة لظهور المستحدثات التكنولوجية فلم يعد متلقيا سلبياً حيث ألقيت على عاتقه مسئولية التعلم وقد استلزم ذلك أن يكون نشطاً أثناء موقف التعلم ويتميز الكمبيوتر بالعديد من الإمكانيات إلى جعلته أداة تنافس العديد من الوسائط التعليمية الأخرى، فيسمح الكمبيوتر للمتعلمين بالتعلم حسب سرعتهم الخاصة بحيث يمكن المتعلمين من تصحيح أخطائهم دون الشعور بالخجل ، كما له قدرة كبيرة من حيث السرعة والدقة والسيطرة فى تقديم المادة الدراسية ، كذلك يساعد فى عملية التقويم المستمر وتصحيح استجابات المتعلمين وتوجيههم ووصف العلاج المناسب لأخطائهم ، مما يمد المتعلمين بتغذية راجعة فورية وفعالة ، وتقديم التعلم المناسب لطبيعة المتعلم كفرد مستقل له مستواه الخاص واهتماماته وسرعته مما يجعل الكمبيوتر أداة جيدة لتفريد التعلم ولا يمكن الاستفادة من إمكانيات وقدرات الكمبيوتر فى العملية التعليمية ، إلا بوجود برمجيات تعليمية جيدة تعبر عن منظومة تعليمية متكاملة وشاملة بما تتضمنه من النصوص والأصوات والرسوم الثابتة والمتحركة والمؤثرات الصوتية والبصرية والفيديو وتعد البرمجيات التعليمية من أفضل الوسائط للمعلمين والمتعلمين نظراً لما تتميز به من مزايا تتمثل فى سهولة الحصول عليها واستخدامها وجودتها ، وتشويق المتعلم للمادة التعليمية المعروضة ، وتوفر فرص التعلم الذاتى للمتعلم ، وتوفير

الوقت الكافى للمعلم للتوجيه والإرشاد وتفعيل دور المتعلم ويواجّه قِطاع التعليم العديد من العراقيل التي تحول دون توظيف تكنولوجيا التعليم الحَديثة في عمليتي التعلّم والتّعليم، ومن أهمّ تلك المعوّقات :

١) مقاومة العديد من الأمور التي تطرحها تكنولوجيا التعليم من تحديثات من قبل عددٍ من القائمين على العمليّة التعليميّة.
٢) عدم توفّر برامج كافية لتدريب وتأهيل القائمين على هذه العمليّة.
٣) عدم قناعة فئة من التربويين بضرورة توظيف التكنولوجيا الحديثة في سلك التعليم.
٤) عدم التخطيط الأمثل لتبنّي التكنولوجيا الحديثة في عمليّة التعليم، إضافةً لقصور الدعم المالي والتمويل الذي يُسهم إلى حدٍ كبير في إنجاح تأسيس قاعدة لتكنولوجيا التعليم.

العوامل التي تؤدي إلى نجاح استخدام التكنولوجيا فى التعليم:

يجب اتباع ما يلي:

١) التهيئة الاجتماعية لدى افراد المجتمع لتقبل هذا النوع من التعليم.
٢) ضرورة مساهمة التربويين في تصميم وإعداد هذا النوع من التعليم.
٣) توفير البنية التحتية لهذا النوع من التعليم مثل إعداد الكوادر البشرية المدربة وكذلك توفير خطوات الاتصال المطلوبة التي تساعد على نقل التعليم من مكان إلى آخر.
٤) وضع برامج لتدريب الطلاب والمدرسين والإداريين للاستفادة بدرجة قصوى من تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني.

٥) تحديد نوعية البرامج المستخدمة في تأليف البرامج.

٦) تحديد استراتيجية التعلم المناسبة للطلاب.

٧) مراعاة طبيعة المنهج والمادة العلمية.

٨) مراعاة حاجات المتعلمين.

٩) إعداد مشاريع برمجة يمكن تحقيقها.

١٠) إعداد البرامج والتطبيق الأولى.

معوقات الجودة في التعليم

لا شك أنّ الاهتمام بالتعليم أضحى ضرورةً لا يمكن الاستغناء عنها، فهو المقياس الأساسي لحضارة ورقي وتقدم شعبٍ ما، وبه يتمّ بناء جيلٍ واعٍ ومثقّف من شأنه رفع شأن البلد عالياً بين البلدان الأخرى، ولا نقصد بالتعليم التعليم التقليديّ القائم على الحفظ والتلقين بل نقصد التعليم المحسّن والمطوّر القائم على الإدراك والفهم ودعم المواهب وتنمية الإبداعات، ومن المعروف أنّ العالم العربيّ يعاني من مشاكل تتعلّق بجودة التعليم، وفي هذا المقال سنناقش معيقات الجودة في التعليم حيث هناك العديد من المشاكل والمعيقات التي تقف حائلاً أمام تطوّر التعليم في العالم العربي، ومنها:

١) نقص الإمكانات الماديّة في بعض الدول العربيّة، التي تشكّل عائقاً في التعليم المتطوّر القائم على وجود الحاسب الآلي ووسائل التكنولوجيا الحديثة الأخرى.

٢) العجز في سدّ الأنشطة المهمّة، مثل: الأنشطة الموسيقيّة والرياضيّة وضعف الاهتمام بها، لما لها من أهميّة كبيرة في تطوير وتنمية المواهب المتعدّدة.

٣) ضعف التنسيق بين المكاتب الإداريّة والأقسام المختلفة التي تعمل في مجال التعليم، ونقص في الكوادر المؤهلة في المجالات الإداريّة المختلفة.

٤) ضعف نظام تشجيع المعلمين وتقديم الحوافز والجوائز لهم.
٥) المحسوبية في توزيع المعلمين على المدارس المختلفة.
٦) العجز في تفويض المسؤوليات وتوزيع المهام على الأقسام المختلفة، وإعطاء كل قسم مهمته المناسبة ومتابعة كل قسم لحين أداء الأدوار المختلفة.
٧) افتقاد الأمن والسلامة العامة في المدارس.
٨) ضعف الاهتمام بالصيانة الدوريّة للمرافق العامة للمدارس، وعدم تطويرها بما يُناسب احتياجات الأفراد.
٩) إلغاء الأقسام الخاصة بالتخطيط الاستراتيجيّ ووضع الخطط لتطوير المنظومة الدراسيّة على المدى القريب والبعيد.
١٠) ضعف التوعية الصحيّة والإرشاد النفسي للطلاب ونقص الكفاءات المؤهلة لذلك.
١١) نقص في قاعات الإنترنت والحاسبات الآلية، التي من شأنها تعليم الطلاب أساليب البحث والتعلم المختلفة.
١٢) قصور في المناهج الدراسية وعدم قدرتها على تلبية الاحتياجات المتجددة للأفراد والعالم الذي نعيش فيه، وعدم قدرة هذه المناهج على تدريب الطلاب على مهارات مهمة في الحياة، مثل العمل الجماعي ومهارة حلّ المشكلات والقدرة على التعبير عن النفس بثقة ودون خوف أو خجل، بالإضافة إلى بعد هذه المناهج بعداً كبيراً عن متطلبات الحياة وعدم صلتها بالواقع.
١٣) نقص في التطبيقات العملية التي تُعنى بتنمية مهارات الطالب، فأغلب الحصص الدراسيّة تكون داخل الصف المدرسي وتقوم أغلبها على التلقين والحفظ بعيداً عن التطبيق والممارسة.

١٤) ضعف التحفيز والدافعيّة الموجود في الطالب للتعليم وحبه وزيادة عدد الطلاب في الصف المدرسي عن الحدّ المسموح به.

١٥) ضعف مشاركة القطاع الخاصّ في تلبية حاجات المدارس وتقديم المساعدات المختلفة.

التغلب على معوقات جودة التعليم:

١) إعداد خطة بحثية زمنية ترتكز على أسس علمية تهدف إلى التوسع في تطبيق مبادئ الجودة الشاملة مع مراعاة :

٢) أن تشمل جميع إداراته العليا والوسطى والتنفيذية وجميع العاملين بنين وبنات داخل هذه الإدارات من قيادات تربوية،مشرفين، معلمين، مرشدين،إداريين والمستفيدين من العملية التعليمية "طلاب،أولياء الأمور، المجتمع.

٣) أن تشمل جميع مناطق ومحافظات الدولة مما يجعل لكل منطقة خصوصيتها الجغرافية ومقوماتها الثقافية والاجتماعية التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند إعداد هذه الإستراتيجية.

٤) تكثيف التدريب المستمر أثناء الخدمة لجميع العاملين بقطاع التعليم العام البنين والبنات:يعد العنصر البشري في حركة التطوير والتجديد هو العامل الحاسم في تحديد مسار هذه الحركة وتمكينها من بلوغ أهدافها، لذا لابد من أن يكون هذا العنصر يمتلك كفايات ومهارات فنية قادرة على استيعاب مفاهيم ومبادئ الجودة الشاملة وبالتالي يكون لديه القدرة على ترجمة هذه المفاهيم والمبادئ إلى إجراءات عملية، وهذا لا يمكن أن يتحقق على أرض الواقع إلا من خلال ما يلي:

٥) عقد برامج تدريب مستمرة للقيادات التربوية العليا في قطاع التعليم .

٦) عقد برامج لإعادة التأهيل للكوادر الإدارية والفنية والهيئة التعليمية بقطاع التعليم .

٧) استحداث نظام التدريب الإلزامي أثناء الخدمة حيث لو ترك الامر اختياريا فلن يحقق الأهداف المعقودة عليه، خاصة أن هناك شريحة كبيرة من المنتسبين لهذا القطاع ليس لديهم أي دافعية للعمل الأساسي ذاته، فإذ لم يتم إلزامهم بالتدريب فلن يسعون له بأنفسهم.

٨) توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في إدارات ومؤسسات قطاع التعليم .

٩) تنظيم دوائر مراقبة الجودة في مؤسسات التعليم .

١٠) نشر ثقافة الجودة النوعية في إدارات ومؤسسات التعليم .

١١) تحديد نظم معيارية ومحاسبة.

١٢) تبني قيادة مؤسسية داعمة للجودة في التعليم .

١٣) توسيع قاعدة مشاركة المجتمع التعليمي في صنع القرارات الخاصة بالتعليم .

١٤) تصميم برامج لإدارة الجودة الشاملة، تتوافق مع البيئة السعودية وربط مفهوم الجودة بالتوجيهات الإسلامية السامية بالقرآن الكريم والسنة النبوية، المؤكدة على ضرورة إتقان العمل وتجويده.

١٥) تنمية ثقافة الجودة داخل المؤسسات والإدارت التعليمية التابعة لقطاع التعليم العام وتفعيل ذلك كما وكيفا، والبدء بتدريس مفاهيم مبادئ الجودة في المراحل النهائية للتعليم الثانوي والجامعي مع تكثيف ذلك فى كليات التربية وكلية المعلمين.

١٦) العمل على استحداث وحدات تنظيمية جديدة تعنى بأمور الجودة وتكون تابعة لإدارات التعليم ومراكز الإشراف التربوي، وأن تتشكل من متخصصين بالجودة، وتكون مهمتها الإشراف على تطبيق أساليب ومبادئ الجودة وتقديم المساعدة الفنية للمؤسسات التعليمية لتحقق أهدافها.

١٧) إنشاء قاعدة معلومات تقنية دقيقة وثرية ومتجددة، تمكن صانعي القرار في المستويات الإدارية المختلفة على رسم رؤية مستقبلية توجه الجودة وتعمل على تحقيقها في التعليم العام.

١٨) إعادة صياغة الإطار الفكري للعمل التربوي، لتتجاوز أهداف التعليم العام حدودها الضيقة من ضخ المعارف في أذهان الطلاب إلى شحد الطاقات الفكرية والإبداعية لهم.

١٩) العناية باختيار القيادات الإدارية الفاعلة سواء على مستوى الإدارات العليا والمتوسطة والتنفيذية في قطاع التعليم العام ووضع معايير وضوابط مقننة لتسهم في الوصول الى أولئك الذين لديهم القدرة والرغبة على التجديد والإبداع المستمرين في عملهم القيادى "لأنه إذا صلح الراعى صلحت الرعية.

٢٠) الاستفادة من التجارب الناجحة فى مجال تطبيق نموذج الجوده الشاملة مع مراعاتها الفروق الحضارية والثقافية بين الدول وأخذها في الحسبان وتعديلها بما يتناسب مع أوضاع وحضارة مجتمعنا.

معوقات التقويم التربوي

يُقصدُ بالتقويم التربويّ أنّه عمليّة منهجية تقومُ على مبادئ عمليّة، الهدف منها إصدارُ الحكم بموضوعيّة ودقة على مدخلات ومخرجات النظام التربوي، ثَمّ بعد

ذلك تُحدَّدُ نقاطُ الضعف والقوّة في كلٍّ منها بهدف اتخاذ القرارات المناسبة للإصلاح ويَتناول التقويم التربوي ثلاثَ مراحل من تعلّم المتعلم، وهي:تقويم التعلُّم القَبلي أو التشخيص، والتقويم التكوينيّ أو التتبُّعي، بالإضافة إلى التقويم البَعدي أو الإجمالي وهو التقويم النهائيّ ومن أهداف التقويم التربوي: تحسين عمليّة التعلُّم ودعم فعاليّة التدريس ويوجّهُ المتعلمين ويرشدهم، ويكشف عن قدراتهم وحاجاتهم ومُشكلاتهم وميولهم كما يفيد المدرِّس في مراجعة أساليبِ التدريس لتحسينها، ووضع الأساس السليم للتعامل مع المتعلمين.

ومعوقات التقويم التربوي يمكن ذكر بعضها فيما يلي:

١) جانب المعرفة يغلب على جوانب المهارات الأخرى؛ فالمدرِّس عندما يُعدّ اختبارات التقويم لا يُحدِّد الكفايات التي يتوخى امتلاكها من طرف المتعلِّم، حيث يَبدأ من هاجسٍ معرفيّ دون التركيز على جوانبَ أخرى مهمّة في تكوين شخصية المتعلم، سواءً كانت مهارات أو مواقف أو الارتباط بالمحيط الخارجي.

٢) ضَعف توظيف تقويم التشخيص والتكوين؛ حيث لا تزالُ ممارساتُ التعليم لا تعكسُ الأهمية الكبرى التي يَحتلها التقويم بأنواعه المختلفة خاصة تقويم التكوين والتشخيص، فلا يُبرر هذا التجاهل من خلال طول المقرر بهدف الإسراع في استكماله، حيث أن أي تعلم لا يرسخ إلا إذا استند على مكتسبات يجب التأكد من تحصيلها بواسطة التقويم.

عيوب استخدام الاختبارات كأداة للتقويم

يُستخدمُ أسلوب الاختبارات كأداة للتقويم التربويّ بشكلٍ واسع؛ لأنه يتمتّعُ بخصائص مثل: سهولة إعدادها وانخفاض تكاليفها، إلا أنّ هناك انتقادات تم

توجيهها لاستخدام الاختبارات المقننة كأداة وحيدة في عمليّة التقويم التربويّ، ومِن أبرز هذه الانتقادات :

١) يوصف هذا الأسلوبُ بأنّه غيرُ فعّال في قياسِ المهارات المركّبة من أجل حلّ المُشكلات، والتواصل والتفكير التباعديّ.

٢) لا يعملُ على قياس مهارات التفكير العليا.

٣) أنها تساهم في حفظ وتذكر المعلومات، ولكن دون فهمها.

التغلب على معوقات التقويم التربوى

- تقليل أعباء التدريس والإشراف للمعلم، وهذا يتطلب من وزارة التربية والتعليم العمل على زيادة أعداد المعلمين بتعيين أو استقطاب الكفاءات اللازمة لتغطية هذا الإجراء.
- تقليص عدد التلاميذ في الصف الدراسي الواحد بحيث لا يزيد عن (٢٥) تلميذًا داخل الفصل الواحد.
- إصدار دليل موحد عن التقويم الشامل لكل مادة على حدة يشتمل الأهداف الوسائل والأساليب والإجراءات وخطوات التنفيذ.
- تبادل الخبرات بين معلمي المرحلة في كيفية تطبيق التقويم الشامل.
- تخصيص مادة مستقلة تدرس للطالب المعلم في برامج إعداد المعلم.
- إقامة برامج ثقافية واجتماعية عامة عبر وسائل الإعلام المختلفة لتهيئة الرأي العام وأولياء الأمور بأهمية التقويم الشامل وغاياته حتى يساهموا في نجاح هذا التقويم المهم.
- إشراك آباء التلاميذ الجدد في عملية التقويم الشامل من خلال إلقاء ندوات إرشادية ولقاءات دورية .

- الاستفادة من تجارب بعض الدول الناجحة في تطبيق عملية التقويم الشامل.
- إعادة النظر في المناهج ليصبح تركيزها أكثر على التقويم الشامل.
- تصميم آلية متابعة ومحاسبة للمعلم ولتطبيقه للتقويم الشامل.
- تنمية أساليب التقويم الذاتي لدى التلميذ بتنمية إحساسه أنه قادر على التعلم.

معوّقات تطوير المنهج

يُعرّف المنهج بأنّه مُجمل الخبرات التربويّة والتعليميّة التي تمنحها المدرسة للطلبة داخل الحصة الدراسيّة وخارجها أيضاً، بناءً على أُسس مُحددة وواضحة، وبإشراف الجهات المُختصة، وهي غالباً ما تنضوي في وزراة التربية والتعليم تحت مُسمى لجنة المناهج، ويُخطط لتلك الخبرات ضمن استراتيجيّة واضحة، ومنظمة، وشاملة لجميع النواحي، تؤدي إلى تحقيق الناتج التعليمي المطلوب على أفضل مستوى مُمكن، وتتعرض المناهج لعمليّة تطوير وتعديل مُستمرة، إلا أنّ هناك بعض العقبات التي تقف حائلاً أمام تطوير المنهج منها:

معوّقات استراتيجيّة التعديل

هي معوّقات تتعلق بطبيعة البنود الواردة في خطة تطوير المنهج؛ كعدم تجاوب أو تفاعل الطلبة مع المنهج الجديد أو تعديلاته، وتطوير المنهج في الوقت الذي يعاني منه قطاع التعليم عموماً من العديد من المشكلات؛ كأزمة رواتب المعلمين مثلاً، أو احتجاجات موظفي سلك التعليم، كما تشمل معوّقات استراتيجيّة التعديل بعض المعوّقات الآتية:

١) القيام بعمليّة تطوير المنهج على أسس غير علميّة؛ وهذا ما يحرف المنهج المُعدل عن تحقيق أهدافه.

٢) استثناء خطة التطوير لبعض النواحي التربويّة والتعليميّة؛ كالتدرج في مراحل التطوير، وتوقع الإشكاليّات التي قد يواجهها القائمون على تطوير المنهج.

٣) عدم إشراك المعلمين فى عمليّة التطوير أو تدريبهم فيما بعد على تغييرات المنهج.

معوّقات الإدارة

إنّ كثيراً من المعوّقات تخص إدارة التعليم، أو إدارة المدرسة، أو حتى إدارة عمليّة التطوير التي تُشرف عليها وزارة التعليم العالي، ونذكر بعض تلك المعوّقات:

١) رفض الإدارات المُتعددة لعمليّة التغيير، ومواصلة العمل على النظام القديم رغم تغيير المنهج.

٢) بُطء تنفيذ الإدارات المُختلفة للقرارات الصادرة عن الجهاز الفني الخاص بعمليّة التطوير (لجنة المناهج).

٣) غياب إشراف الإدارة المركزيّة على الإدارات الفرعية؛ ونقصد بالأولى وزارة التربية والتعليم، وبالثانية مديريّات التربية والتعليم في المحافظات المُختلفة، وتُشرف الأخيرة بدورها على المدارس، وإدارة المدارس تُشرف على الصفوف المختلفة للحكم على آلية سير المنهج المعدل على أرض الواقع.

معوّقات أفراد المجتمع

١) النزعة الفرديّة؛ أي تصور كلّ فرد لعمليّة التعليم والشكل الذي يجب أن تكون عليه، فتزيد الانتقادات لعمليّة التطوير من جهة، فيما تتعالى الأصوات الرافضة للقائمين على العمليّة التعليميّة من جهة أُخرى، وقد يعترض أولياء أمور الطلبة على عمليّة التطوير؛ من باب التخوف على أولادهم الطلبة دون وجود مبررات ملموسة على أرض الواقع.

٢) شخصنة عمليّة التطوير؛ فترى بعض الأفراد يدّعون امتلاكهم القدرة على التطوير وفقاً لرؤيتهم الشخصيّة التي لن تكون بالضرورة قائمة على أساس علميّ صحيح.
٣) زيادة المشكلات الاقتصاديّة، وتدهور الوضع المعيشي الذي يدفع بالأفراد إلى عدم الاهتمام بعمليّة تطوير المنهج من عدمها.

معوّقات ماليّة

١) غياب الحوافز المُقدمة للعاملين في مجال تطوير المنهج ولجهودهم المبذولة في هذا الإطار.
٢) عدم كفاية الميزانيّة لإنجاز التعديلات المطلوبة على المنهج.

سبل التغلب على معوقات تطوير المناهج:

هناك بعض المتطلبات اللازمة لنجاح عملية تطوير المنهج ، ومن هذه المتطلبات ما يلي:

١) صدق الرغبة في التطوير: ويقصد بالرغبة الصادقة القيام بتطوير المنهج لأجل تطوير المنهج والانتفاع بعائده ، فقد تطلق صيحات للتطوير ، وقد تبذل جهود، ولكن قد يكون وراء تلك الصيحات والجهود أغراض ومكاسب سياسية أو اجتماعية أو مادية .
٢) المبادأة أو المبادرة: فعلى المهتمين بتطوير المنهج أن يبادروا بالقيام بخطوات إجرائية فعلية لتطوير المنهج ، فما أكثر أن نسمع صيحات وانتقادات للمنهج ، لكن الكل ينتظر الآخر أن يبدأ .
٣) دعم الجهد التربوي بجهد سياسي: إن عملية تطوير التعليم بصفة عامة ، وتطوير المناهج على وجه التخصيص يجب أن تأتي ضمن إصلاح وتطوير

شاملين لكثير من الجوانب في المجتمع ، فمن العسير أن نحصل على مناهج متطورة والمجتمع يعاني مشكلات اجتماعية.

٤) اختيار الأشخاص القادرين على التطوير: إذا صدر القرار السياسي ، ينبغي بذل الجهود اللازمة للقيام بالتطوير الفعلي وأول ما تتطلبه هذه العملية هو اختيار الأشخاص القادرين على التطوير.

٥) رصد الميزانيات اللازمة لعملية التطوير: يجب توفير الميزانيات اللازمة للقيام بعملية التطوير حيث يتطلب نفقات طائلة .

٦) الحذر من المتربصين المتحاملين على التطوير فعمليات التطوير لها من يناهضها حيث تمثل تهديداً لكثير من المسئولين الذين يرون أنه ليس في الإمكان أحسن مما كان.

معوِّقات تعليم الكبار

هناك من يفوتهم قطار التعلُّم في صغرهم، فيحاولون سدَّ ما ينقصهم عند كبرهم، وهناك صعوبات ومعوِّقات تعترض الكبار في تعلُّمهم، نقف على بعضها:

١) الاختلاف في تحديد من هم الكبار، هل هم من بلغوا سن الرشد وتجاوزت أعمارهم الخمسين والستين عاماً، أم من تجاوزوا السادسة عشر من أعمارهم؟

٢) ثقافة المجتمع عن فكرة التعلُّم لدى الكبار، فهذه الثقافة تختلف من مجتمع لآخر، وتتراوح النظرة إليها بين الإيجابيَّة والسلبيّة.

٣) طرائق التدريس، هناك معوّقات في طرائق التدريس، فطرق التدريس التي تناسب الصغار قد لا تناسب الكبار.

٤) صعوبات تتعلق بالمحتوى التعليمي، فالمحتوى التعليمي في تعليم الكبار أشبه ما يكون بمحو الأميَّة، وهي مبادئ القراءة والكتابة والحساب.

٥) عدم توفُّر التفرُّغ الكافي للتعلُّم، حيث يتسم الكبار بكثرة مشاغلهم وتنوُّعها.
٦) الحاجة لفكرة التعلُّم الدائم مدى الحياة، نظراً لتعدد رغباتهم التعليميّة.
٧) عدم وجود خطة محددة ملزمة زمنيَّاً لهم.
٨) اختلاف الطاقة الاستيعابيّة لهم وتذبذبها؛ نتيجة تعدد مشاغلهم وتنوّعها.
٩) استقلال النظر لمهارات التعلم عند الكبار فلا يوجد معيار ملزم للتعلُّم.
١٠) عدم توفر مناهج تعليميَّة مدعومة حكوميَّاً، متخصّصة ومناسبة لتعليم الكبار.
١١) عدم توفُّر مشاريع ثابتة في تعليم الكبار.
١٢) اختلاف العادات والتقاليد حول هذه المسألة.
١٣) عدم توفُّر الكادر الوظيفي العمري المناسب للكبار بعد تعلُّمهم.

سبل التغلب على معوقات تعليم الكبار

١) تعديل وتصحيح النظرة المتوارثة عن تعليم الكبار، قيميّاً.
٢) توفير دعم حكومي لفكرة تعليم الكبار، بإصدار أنظمة وقوانين تخص وضعهم التعليمي، وبإيجاد مناهج تعليميَّة تناسبهم، وبتوفير الكادر التعليمي المؤهل للتعامل معهم، فهناك فئة لا بأس بها في المجتمع، قد حرمت من التعليم في صغرها، وهي بحاجة إليه الآن.
٣) إيجاد شاغر وظيفي يستوعب الكبار بعد تعلُّمهم بما يتناسب ومؤهلاتهم وخبراتهم التي اكتسبوها.
٤) الدعم الإعلامي: حيث يتمُّ التركيز إعلاميّاً على فكرة تعليم الكبار، بما يسهم في إزالة الحواجز الاجتماعيّة التي تعترض تعلمهم.
٥) الدعم المعنوي: وذلك بعمل مخيَّمات تعليميَّة، وورش عمل مناسبة لهم.

الباب الثاني
معوقات التطوير التربوي

معوقات التطوير التربوي

يواجه التطوير التربوي عامة وتطوير الناهج بخاصة مشكلات كثيرة، إلا أنها رغم خطورتها البالغة قد تكون غير ملوحظة للكثيرين ومن هذه المشكلات:

أ) قد يكون المنهج سيئاً، لكن الطلاب يذهبون إلى دورالتعليم كل يوم ويجيئون والمعلمون يعملون والموجهون يوجهون، والمديرون يديرون، وليس هناك مؤشر واضح الدلالة للعامة إن كان هؤلاء جميعاً يرتقون بعملهم أم يهبطون به، أو أنهم يسيئون أم يحسنون.

ب) لايدرك الحاجة إلى تطوير المناهج في الوقت المناسب إلا من لديهم علم بطبيعة التطوير، وخبرة بتقويمه ومتابعته.

ج) في النظم التربوية المتخلفة قد لاتتضح عيوب المنهج إلا بعد أن يتخرج به عدة أجيال غير صالحة.

د) من طبيعة التطوير أن آثاره الإيجابية لاتظهر إلا بعد حين وبالتالي فإن كثيرا من متخذي القرار لايعطونه أولوية في اهتماماتهم، وهذا واضح في الدول النامية، فهذه الدول تعاني من التخلف الاقتصادي ومن ثم لامفر لها من أن ترتب أبواب الإنفاق في ميزانياتها حسب الأهمية التي تقدرها.

ه) تطوير المناهج عملية معقدة تحتاج إلى جهد ووقت وخبرات كثيرة، وتتوقف نتائجها إلى حد كبير على مدى استثمارطاقات المتعلم بالأسلوب المناسب، ناهيك عن أن ثماره لاتتحقق بالصورة المرجوة إلا إذا وجدت خطة مستمرة وتوافرت الإمكانات المناسبة.

معوقات خاصة بالقصور في الجوانب الفنية لعملية التطوير

يتوقف نجاح التطوير على جوانب فنية كثيرة إذا لم تتحقق فإنه لايبلغ غايته. ومن بين الجوانب الفنية المؤثرة على عملية التطوير ما يلي:

أ) عدم ادارك القائمين بالتطوير لمفهوم المنهج الدراسي فكما هو معروف فإن المنهج الدراسي نظام له مكونات ست هي الأهداف والمحتوى وطرائق التعليم والنشاطات المدرسية والتقنيات التعليمية وتقويم المخرجات، ولكن الشائع بين كثير من التقليديين هو أن المنهج الدراسي صنو المحتوى ويترتب على هذا الفهم الخاطئ لنظام المنهج توجيه التطوير توجيهاً منقوصاً، اذ يكون التركيز على المحتوى فقط دون غيره من المكونات.

ب)عدم تأسيس تطوير المنهج على تقويم علمي له يعيق التطوير عن بلوغ أهدافه ففي كثير من الأحيان يعتمد الطوير على تقويم من وجهة نظر الموجهين وربما بعض المعلمين، وكل هذا لايشكل أساسا سليما لتطوير المنهج.

ج) عدم رسم خطة كاملة لعملية التطوير تستوعب جميع المشاطات المطلوبة، وتستثمر الامكانات البشرية والمادية المتاحة، وتنسق بين المراحل والخطوات، وتستشرف المعوقات والمشكلات.

د) عدم تدريب المشتركين في عملية التطوير التدريب المناسب. فلا يمكن أن نتصور أن المعلم أو الموجه أو ناظر المدرسة أوغيرهم ممن يسهمون في تنفيذ هذه العملية، سوف يؤدون مهماتهم بالكفاءة المطلوبة دون أن يتدرب كل منهم على أعماله التدريب اللازم.

ه) عدم إعداد الكتب والمراجع التي سوف تستخدم في التطوير الإعداد المناسب.

و) عدم العناية بالتجريب المتابعة بالتقويم ومن ثم عدم استثمار التغذية العائدة.

ز) عدم تمثيل العناصر التي ينبغي أن تشترك في عملية التطوير. ففي كثير من الأحيان لاتتوافر في الفريق المعني بعملية التطوير العناصر التي ينبغي أن تشارك فيها، فلا يمثل في هذا الفريق بعض العناصر، مثل: المدرس أو القيادات الاجتماعية.

ح) توجد فئة من الفنيين الذين يقومون بأعمال مهمة في عملية تطوير المناهج الدراسية ، لا تأخذ أحياناً حظها من العناية في عملية التطوير.

معوقات خاصة بالقائمين بعملية التطوير:

من المعوقات المهمة لعملية تطوير المناهج للقائمين عليها مايلي:

أ) عدم اداركهم أو بعضهم لأهداف التطوير فالأهداف هي المنارات التي يهتدي بها القائمون على عملية التطوير في عملهم.

ب)عدم فهم القائمين بعملية التطوير لمفهومها ولأبعادها وكما هو معلوم فإن لعملية تطوير المناهج الدراسية مفهومين أحدهما عام وآخر من المنظور الإسلامي، وأن لها أسس منها الشمول والاستمرار والارتكاز على التخطيط والبحث العلميين والتجريب التربوي وغير هذه من الأسس.

ج) عدم إدراك القائمين على تطوير المناهج لمفهوم المنهج الدراسي وفق التصور الإسلامي لهذا فإن عملية تطوير المناهج تتم في غالب الأحيان وفق مفهوم المنهج القديم الذي يحدد المنهج بالمعلومات التي تقدمها المدرسة لطلابها تحقيقاً لأهدافها.

د) نظرة القائمين بعملية التطوير إليها قد تكون من المعوقات الكبيرة لعملية التطوير فعلى سبيل المثال، فإن من أهم أسباب مقاومة المعلمين والموجهين لتطوير المناهج أنه سوف يبعدهم عن المألوف عندهم من خبرات.

ه) عدم التعاون من جانب العاملين في عملية التطوير وقد يرجع عدم التعاون بين هؤلاء إلى كون البعض منهم اكتسبوا خبرات كثيرة في مجال تطوير المناهج وكون البعض الآخر من حديثي العهد به.

و) عدم شعور العاملين في عملية التطوير بالأمان، وعدم توافرالحوافز المناسبة لهم، وعدم قدرتهم على إقناع الآخرين بأهميتها.

ز) تمسك بعض العاملين في مجال تطوير المناهج بسابق خبراتهم فيه، ومحاولة تطبيقها.

معوقات إدارية

أهمية الادارة بالنسبة لإنجاز الأعمال وحسن توجيهها نحو تحقيق أهدافها أمر معروف،إذ بكفاءتها يتم التعاون والتنسيق بين العاملين، وتحل المشكلات وتذلل العقبات ويرتفع مستوى الانتاج، أما إذا كانت الكفاءة المطلوبة تنقصها، فإنها تزرع العقبات، وتوجد المشكلات في طريق التقدم ونعطي فيما يلي بعض الأمثلة لمعوقات تطوير المناهج الدراسية، سببها إدارة التعليم أو إدارة المدرسة، أوإدارة عملية التطوير.

ومن أخطر معوقات تطوير المناهج مايلي:

أ) التمسك الحاد بالروتين، إذ في كثير من الأحيان يحتاج الأمر إلى حلول غير تقليدية.

ب) عدم تنفيذ الجهازالإداري لقرارات الجهاز الفني للتطوير، من حيث توزيع النشرات، وإرسال واستقبال المراسلات اذ يتوقف حسن سير العمل وتنظيمه على الاتصالات التي ينفذها الجهاز الإداري بالأشخاص والمؤسسات والإدارات التعليمية.

ج) طغيان العاملين في جوانبها الإدارية على العاملين في جوانبها الفنية، ففي كثير من الأحيان يضع الإداريون عقبات أمام المعنيين بالجوانب الفنية.

د) أن التطوير التربوي لايتأثر فقط بالقائمين على تنفيذه ولكنه يتأثر أيضاً وربما أكثر بإسلوب إدارته ففي البلدان التي تسود فيها مركزية الإدارة تكون وزارات التربية والتعليم، هي مصدرجميع السلطات الإدارية والفنية، وهي صاحبة الأمر والنهي فيما يطبق أو لايطبق في إدارات التعليم والمدارس.

معوقات خاصة بالمجتمع

المعوقات التي يمكن أن يتسبب فيها المجتمع لعملية تطوير المناهج كثيرة من أهمها:

أ) أن كل فرد في المجتمع يتصورأنه يفهم في التعليم، وأن الكثيرين من المتعلمين يتصورون أنهم يستطيعون أن يعلموا لهذا نجدهم جميعا أو معظمهم يحاولون فرض آرائهم على القائمين بعملية التطوير.

ب) تكون المشكلة أكبر، إذا كان أحد الداعين إلى توجيه التطوير وفق خبرته الشخصية من رجال الإعلام حيث يضع الإعلام عقبات حادة في طريق التطوير مالم يتفهم رجاله أهداف التطوير وأسسه وأساليبه وخطواته.

ج) نقابة المعلمين وجمعياتهم، فإذا ما شعر المعلمون أن التطوير القادم سوف يمس بتفوقهم المهني أومركزهم الأدبي أو نموهم الاقتصادي فإنهم قد يلجأون إلى تحريك نقابتهم للعمل ضد التطوير.

د) قد يكون أولياء الأمور من معوقات التطوير، فإن الخوف من المجهول والرغبة في توقي ماقد يحدث من مشكلات في المستقبل لأبنائهم قد يدفعهم أو يدفع بعضهم إلى معارضة التطوير.

ه) المشكلات الاقتصادية والأمية، فالمشكلات الاقتصادية تجعل الناس ينكبون على حل مشكلات حياتهم الأساسية مثل المأكل والمشرب، والأمية تجعل أفراد المجتمع غير قادرين على الإحساس بأهمية تطويرالمنهج وفهم وظيفته وآثاره في حياتهم.

و) اتساع مساحة الدولة وصعوبة المواصلات في داخلها ووجود اتجاهات اجتماعية فيها ضد التطوير.

معوقات سياسية

المعوقات السياسية تكون بالغة الأثر على المناهج وتطويرها، بل على العملية التعليمية كلها ومن أهم هذه المعوقات مايلي:

أ) عدم وجود خطة طويلة الأمد للتطوير التربوي ومنه تطوير المناهج، خطة لاتتغير بتغير المسؤول عن التعليم.

ب) اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم لتحقيق أهداف سياسية كأن يتخذ قرار بتخفيف شروط القبول في مرحلة أوأكثر من مراحل التعليم إرضاء للطلاب وأولياء أمورهم أو تغطية لمشكلات أخرى مثل التخلف الاقتصادي، أو التفكك الاجتماعي أو غيرها.

ج) أن يتخذ المسؤول السياسي قرارا بتغيير نظام التعليم أو خططه نقلا عن دولة متقدمة، أو نتجة لخبرة شخصية.

معوقات خاصة بالظروف الطارئة وعدم اتخاذ القرار في الوقت المناسب

هناك ظروف تضطر صاحب القرار إلى تعطيل تطوير المنهج. من هذه الظروف ما يلي:

أ) الكوارث الطبيعية مثل الزلازل والأعاصير، كما حدث في مصرعام ١٩٩٢م حين تهدم الكثير من المدارس وتعطلت الدراسة، ووزع التلاميذ على مدارس أخرى فاضطربت مسيرة التربية والتعليم.

ب) الحروب، فحين تفاجأ الدولة بحرب تفرض عليها يصبح السياسي مضطراً إلى اتخاذ قرارات تهيئ المجتمع لمواجهتها.

ج) عدم اتخاذ القرارات في الوقت المناسب من أمثلة القرارات قرار البدء في التطوير، وقرار اختيار المنطقة التي يبدأ فيها التطوير وغير ذلك.

معوقات مالية

من المعوقات الأساسية التي تواجه تطوير المناهج مايلي:

أ) عدم توافر حوافز للمشتركين في عملية التطوير فعملية التطوير تحتاج إلى جهد كبير من العاملين فيها.

ب) عدم توافر الميزانية اللازمة لعمل التعديلات المطلوبة في المباني، وتوفير الأثاث والمواد وكذلك تنفيذ النشاط المدرسي والتقويم والبحث.

ج) الروتين الذي يتبع في الصرف من الاعتمادات المالية.

كيفية التغلب على المشكلات التي تعوق عملية التطوير:

١) أن يدرك القائمين بالتطوير أن التطوير يشمل جميع جوانب المنهج وليس جانبا دون آخر.

٢) رسم خطة كاملة لعملية التطوير تستوعب جميع النشاطات، وتستثمر الإمكانات البشرية والمادية المتاحة، وتنسق بين المراحل والخطوات، وتستشرف المعوقات والمشكلات.

٣) تدريب المشتركين في عملية التطوير التدريب المناسب.

٤) إعداد الكتب والمراجع التي سوف تستخدم في التطوير الإعداد المناسب.

٥) العناية بالتجريب والمتابعة بالتقويم ومن ثم استثمار التغذية العائدة.

٦) تمثيل العناصر التي ينبغي أن تشارك في عملية التطوير مثل المدرسين أوالقيادات الإجتماعية.

٧) أن يدرك القائمين على عملية التطوير لمفهوم التطوير وأبعاده.
٨) أن يدرك القائمين على تطوير المناهج لمفهوم المنهج الحديث الذي يهتم بجميع جوانب النمو لدى التلاميذ.
٩) توفير الحوافز المناسبة للقائمين على عملية التطوير.
١٠) المرونة في اتخاذ الإجراءات الإدارية وعدم التمسك بالروتين الحاد.
١١) التخلص من المركزية وإشراك المجتمع والمدرسة في عملية التطوير.
١٢) توعية أولياء الأمور اتجاه التطوير وأنه لايشكل مشكلة حقيقية لأبنائهم في المستقبل.
١٣) توفير الميزانية اللازمة لعمل التعديلات المطلوبة في المباني، وتوفير الأثاث والمواد.
١٤) الإبتعاد عن الروتين في صرف الإعتمادات المالية.

البحث العلمي

البحث العلمي يكمن فى تجميع كمية من المعلومات والأدلة والحقائق والبراهين عن موضوع معين في مجالات مختلفة علمية، سياسية، دينية، وتنظيم هذه المعلومات لتصبح أكثر وضوحاً .

أيضاً يعرف البحث العلمي باتباع وسائل وأساليب ومناهج وطرق عديدة لجمع المعلومات من حقائق وأدلة، للبحث عن موضوع قديم، أو إضافة أدلة جديدة، أو اكتشاف حقائق وإضافة معلومات جديدة عن موضوع معين، ومن ثم جمع هذه المعلومات بشكل تفصيلي بتنظيمها وعرضها، وهناك تعريف آخر، بحيث يقوم الباحث على تحديد المشكلة أو موضوع بشكل دقيق ومفصل، ودعمها بالحجج والأمثلة وتنظيمها لحل مشكلة وإعطاء بدائل لحلها .

البحث العلمي في الوطن العربي

هناك الكثير من المشاكل التي تواجه في كيفية إعداد بحث علمي أكاديمي على مستوى المدارس والجامعات وحتى على مستوى الشركات، بحيث هناك إهمال هائل لتطور البحوث العلمية في الوطن العربي مقارنة مع الدول المتقدمة فعند النظر إلى الدول المتقدمة، يكون هناك بحوث علمية تظهر يوم بيوم لتضيف كم هائل من المعلومات وتكشف حقائق جديدة نتيجة انفجار المعرفة وتطور التكنولوجيا، لحل مشاكل متعددة في مجالات مختلفة.

مشاكل إعداد البحث العلمي

يعبر البحث العلمي عن تساؤلات وغموض تدور في ذهن، نتيجة نقص المعلومات مما يؤدّي إلى إعاقة عملية البحث ، ومن أبرز المشاكل التي تواجه الطالب فى إعداد البحث العلمي:

١) عدم وجود خلفية كافية أو نقص هائل عن الموضوع الذي يريد البحث عنه، ووجود حالة من الانغلاق الفكري لدى الطالب .

٢) افتقار الطالب للوسائل والطرق والاساليب الصحيحة التي تساعد على تجميع المعلومات، بحيث ينظر إلى البحث العلمي نظرة مبهمة، فيها نوع الغموض،بحيث لا يعلم من أين يبدأ، وقد يأتي ذلك نتيجة المشرف الطالب للبحث، بعدم توضيح معلومات كافية ليستطيع الطالب من خلالها اتخاذ القرارات وتصميم بحثه العلمي.

٣) عند الذهاب إلى اليابان تجد ان حكومة تقوم بعد دورات تدريبية لتعليم خطوات إعداد البحث العلمي على مستوى المدار والجامعات والشركات، وتقوم على إعطاء تحفيزات ودوافع تشجيعية .

خطوات حل المشكلة

لحل مشاكل التي تواجه الطالب في كتابة بحثه العلمي، يجب اتباع مراحل وخطوات إعداد البحث العلمي:

١-تحديد المشكلة اأو الموضوع الذي يريد البحث عنه، حيث يساعد على البداية الصحيحة لكتابة البحث .

جمع المعلومات عن المشكلة أو الموضوع، حيث هناك العديد من المصادر لجمع المعلومات، ومنها المكتبات العامة والانترنت الذي أصبح جزء من الحياة البشري حيث يحتوي على شتى أنواع المعلومات من مختلف دول العالم، الاطلاع على تجارب وبيانات باحثون سابقون، بإضافة عمل مقابلات مع أصحاب ذات العلاقة والقيام بالرحلات الميدانية، مع هذه المصادر يصبح لدى الطالب معرفة كبيرة في المبحث وضع بدائل لحل المشكلة، بعد مرحلة تجميع المعلومات يكون الطالب قد اكتسب العديد من الفرضيات والمعلومات، بحيث يتم ربط هذه الفرضيات مع المعلومات التي حصل عليها لوضع الحلول والبدائل للمشكلة .

٢- الوصول إلى النتائج وفي هذه المرحلة يكون الطالب عمل على حل المشكلة مدعوم بالحجج والدلائل والحقائق بحيث يكون البحث جاهز .

التغلب على معوقات البحث العلمى

لكي نستطيع أن نضمن عدم الانتكاسة مرة أخرى فإن التزام منهج علمي واضح كفيل بأن يساعد على عدم تراجع جهود البحث، من ذلك:

١) إيجاد سياسة واضحة لانتهاج التطوير في مجالاتالبحوث العلمية المختلفة.

٢) تحديد وسائل لتمويل الأبحاث وتشجيعها.

٣) اشتراط الموضوعية أساسا للتطبيق البحثي.

٤) الالتزام بالمنهج العلمي في كافة مراحل البحثو خطواته.

٥) تضمين المناهج الدراسية منذ المرحلة الابتدائية وحتى الشهادة الجامعية بنسبة كافية من البحوث التطبيقية - بالتدرج - لتكون جزءاً مما يكتسب الطالبمن مهارات.

٦) تشجيع الباحث المتميز وتكريمه.

معوقات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية

يعترض طريق البحث العلمي بصفة عامة والاجتماعي والإنساني بصفة خاصة عدد من العوامل، على القمة منها النمطية، والبيروقراطية والانتماء المذهبي وجنس الباحث وانتماؤه القبلي ومدى استجابة المبحوثين لمتطلبات البحث وعدم تطبيق نتائج البحوث بعد إجرائها.

فإلى وقت قريب كانت النمطية هي المعيار المهني لمناهج التعليم منذ بدايته حتى الشهادة الجامعية إلا فيما ندر ومن ثم فإن المجتمع أخذ هذه النمطية قضية مسلماً بها وربما حارب كثير من أفراده أي خروج عليها مما يثبط أي طموح للتجديد والتحديث الذي هو أساس البحث العلمي خاصة عندما يكون الأمرمتعلقاً بقضية اجتماعية اعتدنا عليها ومن أمثلة ذلك (محاربة تعليم المرأة ثم قبولهابقوة) وغير ذلك من القضايا التي يراها البعض ملازمة لحياة البشر لا يجوز البحث فيها.

البيروقراطية: نمط من الإدارةالتي لا تقبل التطوير بل تحاربه إلى أن يفرض على محاربيه التجديد المطلوب ومن أمثلة ذلك تطوير التعليم العام والجامعي الذي جرى تطويره بشكل كبير، ثم حدثت الانتكاسة لنعود إلى المربع الأول.

وعندما وجدت الرغبة في التطويرأخيراً وشرع في تنفيذها في مجالات التعليم وأساسياته التي على القمة منها البحث العلمي تسارعت المؤسسات العلمية كالجامعات وبعض الوزارات إلى التسابق لذلك التطوير، مما يدل على أن القيادة لها دور مهم في تحقيق التطور، إلا أن المجال مازال مفتوحا للنمطيين (أو البيروقراطيين) لكي يوقفوا هذه الجهود.

ولكي نضمن عدم الانتكاسة مرة أخرى فإن التزام منهج علمي واضح كفيل بأن يساعد على عدم تراجع جهود البحث، من ذلك .

١) إيجاد سياسة واضحة لانتهاج التطوير في مجالات البحوث العلمية المختلفة.
٢) تحديد وسائل لتمويل الأبحاث وتشجيعها.
٣) اشتراط الموضوعية أساسا للتطبيق البحثي.
٤) الالتزام بالمنهج العلمي في كافة مراحل البحث وخطواته.
٥) تضمين المناهج الدراسية منذ المرحلة الابتدائية وحتى الشهادة الجامعية بنسبة كافية من البحوث التطبيقية بالتدرج لتكون جزءاً مما يكتسب الطالب من مهارات.
٦) تشجيع الباحث المتميز وتكريمه.
٧) وإذا ما أردنا أن نطرق العوائق التي تعترض البحث العلمي في العالم العربي عامة في المجالات الإنسانية والاجتماعية تراها تعاني من :
٨) قلة المؤهلين في أساسيات البحث العلمي ومتطلبات تطبيقه فإذا كان معدل الباحثين المؤهلين في الدول المتقدمة ٣٠٠٠ باحث لكل مليون نسمة من السكان فإن ذلك حلم بعيد المنال بسبب النمطية والبيروقراطية وضعف التمويل، وانعدام استراتيجية واضحة للبحوث.

٩) قلة الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي وذلك نابع من عدم الاهتمام بالبحث والاستهانة بقيمه التنموية على حياة الفرد والمجتمع.

١٠) المشكلات البيروقراطية التي ينجم عنها غياب قوانين واضحة لأهمية البحث العلمي والسعي لتنشيطه ووجود هيئة وطنية فعالة تتابع ذلك ويمكن مجابهة ذلك من خلال الاستفادة من تجارب الآخرين بشكل علمي يشمل استقطاب متخصصين فيهذا المجال من الدول المتقدمة وإعطاءهم قدرا من الحرية.

١١) عدم وجود إمكانيات تساعد الباحثين مثل المختبرات الحديثة والموارد البشرية والأجهزة المتقدمة التيتنشط الباحثين وتسند طموحاتهم كما يشمل ذلك عدم وجود بيانات متجددة عن النشاط البحثي ومن قاموا به وما الذي جرى تطبيقه من البحوث المنجزة.

١٢) عدم تسويق النشاط البحثي، وذلك بالترويج للبحوث الناجحة بين المستفيدين منها في المجال التطبيقي في الصناعة، والتجارة، وتطوير المؤسسات والمنشآت الاجتماعية، مما يرقى بحياة المجتمع ليلحق بالآخرين.

١٣) غياب الوعي لدى أفراد المجتمع بما يقود إليه البحث العلمي من فوائد خاصة من هم في مواقع تؤثر في تنشيط البحث أوتثبيطه.

١٤) -فقدان التجانس في الظواهر الاجتماعية.

١٥) التحيزات والميولات الشخصية.

١٦) -عدم دقة المصطلحات والمفاهيم في العلوم الاجتماعية.

١٧) صعوبة الوصول إلى تعميم النتائج.

١٨) - صعوبة إخضاع الظواهر الإنسانية والاجتماعية للمخبر.

التغلب على المعوقات

يمكن تجاوز العقبات والعراقيل التي تعترض الباحث العلمي في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية على النحو الآتي:

- **تجاوز العوائق في مجال التاريخ**: لقد استطاع العلامة عبد الرحمن بن خلدون أن يجعل من التاريخ علماً له منهجه وقوانينه، فالتاريخ في نظره ليس مجرد سرد للأخبار، بل تحليل وتعليل لها حيث يقول (وأما الأخبار عن الواقعات فلا بد في صدقها وصحتها من اعتبار المطابقة، فلذلك وجب أن ينظر في إمكان وقوعه، وصار فيها أهم من التعديل ومقدما عليه.
- **تجاوز العوائق في علم النفس**: باستخدام أهم المناهج العلمية التي أدخلت في دراسة الظواهر النفسية وهو المنهج السلوكي الذي تجاوز منهج الاستبطان (الملاحظة الذاتية للأحوال النفسية) فلقد رفضت المدرسة السلوكية مع واطسن منهج الاستبطان لأن الشعور في نظره فكرة ميتافيزقية، وعوضه بمصطلح السلوك الذي يقبل الملاحظة الخارجية والتجسيد الحي لما يقوم به الكائن من ردود أفعال منظمة، فكل فعل هو في الحقيقة استجابة لمنبهات خارجية ، فالظواهر النفسية لها بعد خارجي، وبالتالي فهي قابلة للدراسة التجريبية والتحليل الموضوعي، وأحسن مثال على ذلك قانون المنعكس الشرطي الذي استنتجه العالم الروسي بافلوف بعد التجارب التي أجراها على الكلب، حيث تحولت الاستجابة الطبيعية وهي سيلان اللعاب عند رؤية الطعام أو شم رائحته إلى استجابة شرطية وهي سيلان اللعاب عند سماع الجرس، ونفس المنبهات تعطي نفس الاستجابات، وهذا يعني أن التنبؤ ممكن، وأن البيئة الخارجية التي يعيش فيها الفرد هي التي تحدد طبيعة السلوك المكتسب.

وهناك المنهج التحليلي أو التحليل النفسي، وهو طريقة علمية في تحليل الظواهر النفسية والاضطرابات العقلية أبدعها العالم النفسني فرويد كبديل للتنويم المغناطيسي ويقوم التحليل النفسي على الحوار والتداعي الحر للأفكار من خلال الأسئلة التي يلقيها الطبيب على المريض أو السوي، وتتعلق أساساً بماضيه وأحلامه ورغباته وميوله والغرض من ذلك هو إخراج الرغبات المكبوتة في اللاشعور إلى ساحة الشعور حتى تزول العقد وتختفي الأعراض المرضية .

-تجاوز العوائق في علم الاجتماع.

معوقات التخطيط التربوي

يُشير مصطلح التخطيط التربوي إلى تلك العملية أو النشاط الإداري الذي يُستخدم في مجال التعليم بشكلٍ خاص، ويستهدف فئة المُدرسين، والطلاب، والمناهج، والمرافق المدرسية والجامعية، حيث يهدف بشكلٍ مباشرٍ إلى الاهتمام بالمراحل التعليمية المختلفة، ابتداءً من المراحل الأولى انتقالاً إلى المرحلة الابتدائية، والإعدادية، والثانوية، والجامعية.

يُعرف بمفهومه العام على أنّه فهمٌ مشتركٌ لرؤية المنظمة التربوية، بحيث يُستفاد من آراء العاملين في هذا المجال لوضع تصورٍ لما ستكون عليه العملية التعليمية مستقبلاً، كما يحدد أهدافاً بعيدةً ومتوسطةً وقصيرة المدى، ويرصد أهمّ السُبل والإجراءات الكفيلة بتنفيذها، ثمّ إنّه يخصص الموارد المتاحة للعمل الفوري وفقًا للأولويات، يحدد المسؤوليات التي تقع على عاتق مصممي المناهج، والمُشرفين والمُعلمين والطلاب، ثمّ يقوم بعملية تقييم كلي للعمل، ويقدم التغذية الراجعة بعد اتخاذ التدابير والإصلاحات اللازمة للعمل التربوي. وهناك العديد من المعوقات

التي تعكر صفو هذه العملية، وتقف حائلةً دون تحقيق الأهداف التي تمّ التخطيط لها، ودون تنفيذ ما وضع من تصورات، وفيما يلي أبرزها.

المعوقات

حيث ترتبط بعملية التخطيط، كإحدى العمليات المعقدة التي تحتاج إلى فهمٍ عميقٍ للبيئة الداخلية في المؤسسة التربوية، والبيئة الخارجية المحيطة بها والمؤثرة عليها، وصعوبة التنبؤ بالتغيرات المستقبلية التي قد تغير حال العملية التربوية، وعدم القدرة على تحديد الاحتياجات الوظيفية والمهنية، وضعف القدرة على ضبط حجم وحصر الوظائف الشاغرة.

معوقات في المناهج الدراسية: وتتمثّل في ضعف المناهج، وعدم قدرتها على تحقيق الأهداف التربوية، وتكدسها بالمعلومات التي تزيد الحاجة للحفظ، وتُجبر المُدرسين على استخدام الأساليب التقليدية في التدريس القائمة على التلقين والسرد، فضلاً عن احتواء بعض المناهج على الأخطاء في المعلومات والإملاء والصياغة.

معوقات في الأشخاص القائمين على التخطيط: وتتمثّل في عدم إيمانهم بأهمية العمل الذي يقومون به، وبضعف النتائج التي من المتوقع الخروج بها، وضعف الخبرة لديهم.

معقوقات إدارية: تتمثل في عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب، والمركزية الشديدة في العملية التخطيطية والإدارية، وعدم وجود أفقٍ ونظرةٍ مستقبليةٍ للأمور.

معوقات رقابية: أي عدم وجود نظام رقابةٍ ومتابعةٍ متينٍ قادرٍ على متابعة عملية التخطيط التربوي والإشراف عليها، ورصد الأخطاء، ووضع الحلول التصيحيحة والتقويمية.

المجتمع: والذي يعدّ من الجوانب التي تعيق هذا الجانب أحياناً، حيث تؤثر نظرة المجتمع للعملية التعليمية على هذا الجانب، كما ويلعب الإعلام دوراً هاماً في هذا الشأن.

المعوقات السياسية: والتي تتمثّل في عدم الاستقرار السياسي، وأسلوب الحكم والسطلة في البلاد، حيث تحارب الأنظمة الدكتاتورية التخطيط التربوي العصري الذي يهدف إلى تحكيم العقل وزيادة أفق التفكير، وتطوير المناهج.

سبل التغلب على معوقات التخطيط التربوى:

١) يجب توافر حظ كاف من المرونة في الخطة ، بحيث يمكن تعديلها حسب الظروف فلا يجوز أن تكون الخطة جامدة صلبة تقهر الواقع على الخضوع لها.

٢) يجب أن نعتبر الصلة بين التنمية الاقتصادية والتنمية التربوية صلة دائرية لا صلة أفقية فالتخطيط التربوي لابد أن يخدم أغراض الاقتصاد وحاجاته، كما أن التخطيط الاقتصادي لابد أن يخدم أغراض التربية .

٣) تقدير حاجات التعليم في الخطة .

٤) التنبؤ بحاجات الطاقة العاملة من أجل أغراض التربية .

٥) فتح نوافذ كثيرة، تمكن المشرفين علي الخطة عند الاقتضاء من تعديلها وإصلاح نبوءاتها وتقديراتها وتصحيح أهدافها، بحيث تغدو أكثر انسجاماً مع الواقع وتغيراته.

٦) من الممكن في كثير من الأحيان أن تتضمن الخطة احتمالات عديدة ممكنة في مجال من المجالات أو عدة تقديرات ممكنة، وأن يترك بالتالي أمر اختيار أحد الاحتمالات أو أحد التقديرات إلى ما سيأتي به المستقبل.

٧) التعلم من أخطاء الخطط السابقة .

٨) وضع خطط طويلة لمدة ١٥ سنة يوضح فيها الخطوط العريضة لما هو مرجو من العملية التعليمية وإلى جانب الخطة البعيدة الأجل توضع خطة متوسطة الأجل (مدتها تتراوح بين ثلاثة سنوات وعشر) تتضمن تفصيلات أكبر وتستقي أهدافها من أهداف الخطة العامة، إلا أنها تنقلب إلى أهداف محددة أكثر ومتلائمة أكثر مع الواقع القريب وهذه الخطة المتوسطة الأجل هي الخطة العملية التي يتم تنفيذها، وهي كما نرى خطة تتجنب صعوبات التنبؤ البعيد المدى ولا سيما وسط عالم متغير.

٩) تقسيم الخطة إلى شرائح زمنية على النحو الذى يمكن من إعادة النظر فيها كل عام على ضوء ما يحدث من تغير وما يقع من تحولات وكثيراً ما تقسم الشريحة بدورها إلى شرائح أصغر، فتوضع خطط فصلية (للفصل الواحد من السنة) بل خطط شهرية.

١٠) الأخذ بمبدأ قابلية الخطة للتعديل .

١١) يجب ان تكون الخطة مبنية على معايير موضوعية مبنية على دراسة كاملة لأوضاع التربية وحاجاتها وأهدافها.

١٢) تخطيط التربية تخطيطاً يستجيب لحاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

معوقات تطوير المعلم

١- إن المعلم هو صلب العملية التعليمية، ولا يكون تعليم إلا من خلاله، وإذا بقي هذا المعلم بدون إعداد وتدريب تصبح العملية التعليمية فاقدة للتطور والتجديد،ونظرًا لأن إمداد الطالب والمتعلم بالجديد من المعلومات يعتبر من الأمانة العلمية، لذلك وجب على المعلم العمل على تطوير نفسه وتحديث

معلوماته باستمرار، سواء كانت المعلومات المتعلقة بمادته والعمل على الاطلاع على الجديد فيها في العصر الحاضر، أو من الناحية الثقافية التي تعتبر مساعداً كبيرًا للمعلم في مادته وتخصصه.

سبل القضاء على مشكلات المعلم المهنية:

وضع الباحثون والمختصون في التعليم والتربية مجموعة من الاجراءات والأعمال التي ينبغي القيام بها للقضاء على المشكلات التي يعاني منها المعلم ومن هذه الاجراءات يمكن تلخيص ما يلي:

١) تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة.

٢) التأكيد على النظام المنهجي في تأهيل المعلمين وتدريبهم.

٣) إنشاء مؤسسات متخصصة تتولى تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكل منهجي وقابل للتطور.

٤) يجاد تكامل بين برامج إعداد المعلمين والمعلمات قبل الخدمة وبرامج التدريب أثناء الخدمة.

٥)إعداد مناهج تدريب المعلمين والمواد التعليمية وفق المنهج النظامي والاهتمام بالاتجاه إلى المتعلم كفرد.

٦)التأكيد على دور التقنيات التربوية في إعداد المعلم وتدريبه وتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه في مجال التقنيات التربوية.

٧)العمل على تعديل السياسات الراهنة لاعداد المعلم العربي.

٨)ضرورة الارتقاء بمستوى إعداد المعلم وتزويد الطلبة المتدربين بالقدر الكافي من المادة العلمية التي ستخصصون في تدريسها، إلى جانب أفضل الوسائل في طرق

التدريس مع الاستعانة بالمستحدثات التكنولوجية الملائمة للمادة والمستوى الدراسي للطلاب.

٩) ضرورة إعادة النظر في مقاييس ومعايير قبول الطلاب في الكليات والجامعات والتأكد من اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم وأسباب الدخول في هذه المهنة، وأن يكون ذلك عن اقتناع شخصي حتى يتمكن من زيادة العطاء والانتاج، وألا تكون بناء على معدلات متدنية حصل عليها، أو على أسباب أخرى، أظهرتها الكثير من الدراسات .

الباب الثالث

معوقات التنمية الاقتصادية والاستثمار

■ الباب الثالث ■

التنمية الاقتصادية

تُعرّف التنمية الاقتصادية بأنها مجموعة الإجراءات، والخطط التي تُتَّخذ من قبل صنّاع القرار داخل حدود الدّولة، التي من شأنها أن ترفع المستوى الاقتصادي في البلاد، وأن تُسهم في تحسين أوضاع المواطنين الاقتصادية، الأمر الذي يَنعِكس مباشرةً على باقي جوانب الحياة.

والتّنمية الاقتصادية لا تسير على الدوام وفق ما يُرسم لها، فقد تواجه الكثير من المجتمعات والدّول عدداً من العوائق المختلفة التي تُحدّ من تقدمها، ومن هنا فإنّ الخطط الناجحة هي التي تَأخذ في الاعتبار هذه العوائق، وتلجأ إلى الوسائل الناجحة للتغلّب عليها وتختلف هذه المُعيقات باختلاف المجتمع، وظروفه، وفيما يلي بعض أبرز العوائق وأشهرها.

معوّقات التنمية الاقتصادية

١) **زيادة عدد السكان**: إنّ الزيادة العشوائية في عدد السكان، النّاتجة عن ثقافة اجتماعية تحتاج إلى تصويب وتصحيح، تُعتَبر من أشدّ المعيقات فتكاً بأي خطة اقتصادية تنموّية طموحة؛ فالعدد الكبير من السكان يشكل ضغطاً كبيراً على الموارد وعلى الخدمات المقدّمة للمواطنين، الأمر الذي يزيد من الأعباء الملقاة على عاتق المسؤولين وصنّاع القرارات، خاصّةً الاقتصادية منها وتتضمن الزيادة في عدد السكان أيضاً تلك الزيادة الناتجة عن الهجرات، وغيرها.

٢) **انخفاض مستوى العامل البشري**: يُعتبر بناء العوامل البشرية من أهم عوامل نجاح أي خطة اقتصادية، وهذا يتطلّب تحسين مخرجات التعليم على اختلافها، ومن هنا فإنه ينبغي إيلاء عناية كاملة للمدارس، والجامعات، والمعاهد،

والكليات، وغيرها، كما ينبغي أيضاً توفير تدريب ملائم لخرّيجيها، إلى جانب بيئات عمل مُحترمة حتى لا تُستقطَب من دولٍ أخرى تُوفر لها مثل هذه المقومات.

٣) **عدم وجود بيئة جاذبة للاستثمار**: فتشجيع الاستثمار، والعناية بالبنية التحتية له، يُعتبر من أهم الوسائل التي تُحقّق التنمية الاقتصادية، وتوفّر فرص العمل المختلفة لتشغيل العاطلين، إلى جانب قدرة الاستثمار على استغلال الموارد المتاحة للإنتاج، وتحقيق الأرباح التي تسهم في دعم الاقتصاد.

٤) **عدم وجود شبكة مواصلات متطوّرة**: تُعتبر المواصلات من أهم عوامل التّنمية، فهي تدخل في كافة تفاصيل الحياة من أبسطها إلى أكثرها تعقيداً.

٥) **عدم القدرة على إيجاد حلول مبتكرة**: تظهر هذه المشكلة بشكل كبيرٍ وواضحٍ لدى بعض المجتمعات التي تعتمد على الوسائل التقليديّة لأداء أعمالها، ولعلَّ أبرز مثال على ذلك اعتماد الكثير من المجتمعات والدول اعتماداً كاملاً على النفط؛ ففي الوقت الذي يمكن فيه التقليل من فاتورة النفط عن طريق بذل مجهود إضافي في إيجاد وتطبيق الوسائل البديلة، حيث تُصِرُّ بعض الدول على استعمال النفط، الذي باتت الأمم المتقدمة تنفر منه، وتقلل من استعماله نظراً للأضرار الكبيرة التي يُلحِقها بالإنسان على كافة المستويات .

التّنمية المُستدامة

تُعرّف التّنمية المُستدامة بأنّها عبارة عن عمليّة تطوير للمدن والأعمال التجاريّة والأراضي؛ ويُمارس هذا النوع من التنمية سعياً لتحقيق الاكتفاء الذاتيّ في مختلف النواحي، ويُشتَرَط في هذه التّنمية أن تتماشى مع الحاضر من خلال تلبية احتياجاته ومتطلباته، وقد ظهرت عمليات التّنميّة هذه على هامش ما يعانيه العالم من خطورة كبيرة

ناتجة عن التّدهور البيئي الذي يتفاقم يوماً بعد يوم؛ وبناءً على ذلك فالأمر قد أوجب على العالم التّصدي لهذا التّدهور، وبالتالي تحقيق التّنمية الاقتصاديّة والعدل الاجتماعيّ.

من الجدير ذكره أنّ الاستخدام الفعليّ لمُصطلح التّنمية المُستدامة يعود إلى عام ١٩٨٧م، وجاء ذلك في تقرير أصدرته اللجنة العالميّة للتنمية والبيئة تحت عنوان مستقبلنا المشارك، وعُرِّفت التّنمية المستدامة بأنّها تنميةٌ تخدم العنصرَ البشريّ دون إلحاق الأذى بالأجيال القادمة أو المساس بها، وتُركّز على ضرورة النموّ الاقتصاديّ الذي يتّصف بالتّكامل والاستدامة، والإشراف البيئيّ، والمسؤوليّة الاجتماعيّة.

ومن خصائص التّنمية المستدامة أنها تمتاز بطول مداها؛ حيث يُعدّ البُعد الزمنيّ أساساً في خطط عملها، إلى جانب بعديها الكميّ والنوعيّ ومُراعاة حقوق الأجيال اللّاحقة والحفاظ عليها فيما يتعلق بالموارد الطبيعيّة والاهتمام بالاحتياجات الأساسيّة للأفراد، ووضعها في المقام الأول وتركيز الاهتمام على المحيط الحيويّ، ومحتوياته كافّة وأيضاً إيلاء الطبقة الفقيرة اهتمام بالغ، وجعلهم مقاماً مُستهدفاً من أهداف التّنمية المستدامة والاستخدام الأمثل للموارد بتحقيق التّنسيق والتكامل الدوليّ بين الدّول الغنيّة والفقيرة.

أبعاد التّنمية المستدامة

- **البُعد البيئيّ**: تُركّز التّنمية المستدامة على البعد البيئيّ في تحقيق أهدافها، ويتمثّل ذلك فى ضرورة ترشيد استهلاك الموارد النّاضبة؛ أي الحفاظ على الأصول الطبيعيّة والاهتمام بها قدر الإمكان؛ سعياً لتوفير مستقبل بيئيّ آمن، بالإضافة إلى مراعاة القدرات المحدودة للبيئة على استيعاب النّفايات.
- **البعد الاقتصاديّ**: تُركّز التّنمية المستدامة على الناحية الاقتصاديّة في البُلدان الغنيّة؛ سعياً إلى تخفيض مستويات الاستهلاك في الطاقة والموارد الطبيعيّة، خاصّة فيما يتعلّق بالنفط والغاز والفحم وغيرها.

- **البعد الاجتماعيّ**: يُعدّ البعد الاجتماعيّ بُعداً في غاية الأهمية بالنسبة إلى التنمية المستدامة؛ حيث إنّ البشريّة محطّ اهتمام كبير إذ تتطلع التّنمية إلى تحسين مستويات الرّعاية الصحيّة والتعليميّة.
- **البعد التكنولوجيّ**: يعدّ البعد التكنولوجيّ هدفاً تسعى التّنمية المستدامة لتحقيقه بسرعة فائقة؛ لمواكبة المجتمعات الصناعيّة، وليصبح المجتمع ذا تكنولوجيا متقدّمة، وله قدرة على الحدّ من تلوث البيئة بكلّ كفاءة وقدرة عالية.

معوقات التّنمية المستدامة

١) **تكدّس الدّيون والفقر**: حيث تستنزف الدّيون التي تتكبدّها الدول أكثر من نصف الدّخل القوميّ لها، ممّا يتسبب فى فقر الشعوب.

٢) **انعدام عنصري الأمن والأمان**: تُعدّ الحروب الداخلية مع غياب الأمن أمراً مُستنزفاً للأموال في الدّول التي تعاني من سباق التسلّح والحروب الداخلية.

٣) **تدنّي مستويات الإمكانيّات التقنية والخبرات الفنيّة وتراجعها**: نظراً لتوجّه العقول المفكّرة في الدول إلى الهجرة إلى الدول المتقدمة، ويعود الأمر بالسّلب على خطط التّنمية.

٤) **سوء الأوضاع الاقتصاديّة وتفشي البطالة بين فئات المجتمع**: إذ يساهم ذلك في إضعاف التّنمية الاقتصادية.

٥) **الانفجار السكانيّ**: حيث يتسبّب النموّ السكاني الكبير فى إرهاق التّنمية الاقتصاديّة والاجتماعية.

التغلب على معوقات التنمية المستدامة

في غضون السنوات الخمس عشرة المقبلة، تحشد بلدان العالم جهود لمكافحة الفقر وعدم المساواة والتصدي لتغير المناخ وفيما ركزت أهداف الألفية على ثمانية

مجالات تتعلق بتحديات الفقر والتنمية الحضرية، وانطبقت فقط على البلدان النامية، تتضمن الأهداف الجديدة ١٧ مجالاً مع تركيز قوي على الاستدامة وتغير المناخ، وهي عالمية تشمل جميع البلدان ووفق مفاهيم الأهداف الجديدة، لا يمكن اجتثاث الفقر إلا بتكامل الجهود مع استراتيجيات تحفز النمو الاقتصادي وتستهدف في الوقت نفسه نطاقاً واسعاً من الاحتياجات الاجتماعية، التي تشمل التعليم والصحة والخدمات، إضافة إلى التصدي لتغير المناخ وحماية البيئة وقد ركزت قمة تغير المناخ في باريس عام ٢٠١٥ على أن التنفيذ الناجح لأهداف التنمية المستدامة هو الإطار الأفضل لمواجهة تحدي تغير المناخ وعلى جميع الحكومات الآن إنشاء هيكلة وطنية لتحقيق الأهداف السبعة عشر.

أصدرت شبكة حلول التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة دليلاً لمساعدة الجهات المعنية على البدء في تنفيذ أهدافها في سبع خطوات يمكن اعتمادها لإنجاح أهداف التنمية المستدامة في أي مدينة أو بلد أو منطقة أو قطاع:

١) **اعرف موقعك**: قبل أن تتخذ البلدان أو القطاعات أو المناطق أو المدن قراراً بشأن مسار للعمل، عليها أن تلقي نظرة على وضعها الحالي فإلقاء نظرة أولية على مؤشرات متنوعة يساعد في كشف الأهداف غير المرصودة أو المتخلفة كثيراً ومن شأن إعطاء الأولوية لهذه الأهداف المهملة أن يضمن دفع أهداف التنمية المستدامة الأخرى، إلى الأمام.

٢) **ضع خطة طويلة الأجل**: التفكير على مدى ١٥ عاماً يساعد جميع الجهات المعنية في معرفة ما يمكنها تحقيقه وأين يمكنها المساهمة في أهداف التنمية المستدامة والتخطيط الطويل الأجل يساعد أيضاً في التغلب على التقلبات التي ترافق تغيير السياسات والدورات الانتخابية.

٣) **تصوَّر النجاح** : توصي شبكة حلول التنمية المستدامة بما تدعوه التنبؤ العكسي عند وضع أهداف طويلة الأجل. هذا يعني تصور مستقبل مرغوب فيه، والعمل خلفياً انطلاقاً من ذلك المستقبل لتخطيط كيفية تحقيقه.

٤) **جنِّد شركاء على جميع المستويات**: الحكومات الوطنية التي وقعت على أهداف التنمية المستدامة مسؤولة في النهاية عن إنجاحها لكن هذه الأهداف هي شبكة معقدة ومترابطة تحتاج إلى مقاربة من جميع الزوايا ويحتاج تحقيقها إلى جهود جميع الجهات المعنية، في أعلى الهرم وأسفله،وفي القطاعين العام والخاص، وعلى الصعيدين العالمي والمحلي.

٥) **استخدام التكنولوجيا** : التقدم التكنولوجي يجعل تبادل البيانات أسهل من أي وقت مضى ويساهم وضع الأهداف ومتابعتها واستكشاف القرارات الاستثمارية في إبقاء أهداف التنمية المستدامة على المسار الصحيح، كما يساعد الحكومات على تقديم الخدمات وتأمين التواصل بين القطاعات الحكومية بفاعلية أكبر.

٦) **تدبيّر التمويل** : على البلدان والمناطق والمدن النظر في الخيارات المتوافرة لتحويل الموارد الحكومية أو تحسين كفاءة استخدامها، والسعي إلى التعاون والتكامل مع مصادر التمويل الخاصة، والحصول عند الحاجة على تمويل من مؤسسات دولية إذا كان متاحاً.

٧) **تتبع التقدم الذي تحرزه** :لكي تنجح البلدان حيث تعثرت في أهداف التنمية السابقة، عليها تجميع بيانات حديثة وعالية الجودة وإعداد تقارير لمراقبة تقدم الأهداف الجديدة.

الاستثمار

يرتبط الاستثمار بالمجالات الاقتصادية على المستوى القومي بشكل وثيق بالإنفاق الرأسمالي في كافة المشروعات الجديدة التي تنبثق عنها قطاعات المرافق العامّة والبنى التحتيّة وما ينبثق عنها من مشروعات شق الطرق، وتمديدات المياه والصرف الصحّي، وبشكل أدّق كافة المشروعات والنشاطات الاقتصاديّة التي تفضي إلى إنتاج السلع والخدمات في كافة المجالات.

ويمكننا تعريف الاستثمار بأنّه إضفاء طاقات إنتاجيّة حديثة إلى الطاقات الإنتاجيّة القديمة الموجودة في المجتمع بهدف إقامة مشاريع جديدة أو توسيع المشروعات القائمة، وإحلال ما استُجِدَ من المشروعات مكان المشاريع منتهية الصلاحيّة، بالإضافة إلى شراء الأوراق الماليّة التي تُصدّر خصيصاً لإنشاء مشروعات جديدة.

من الجدير بالذكر أنّ المجالات التي يخدمها الاستثمار تتنوّع وتتفاوت فيما بينها وفقاً للهدف الذي وجدت لأجله، فمنها ماهو لأهداف عقاريّة وسياحيّة وصناعيّة وزراعيّة، أمّا فيما يتعلق بالاستثمار المحلي والأجنبي فإنّه يخدم المجالات وفقاً لرأس المال، ومن أبرز أنواع الاستثمار الاستثمار الوطني، والأجنبي والحقيقي، وقصير الأجل، والتطويري، والاجتماعي وغيرها الكثير من الأنواع.

أهميّة الاستثمار

١- رفع مستويات الإنتاج والإنتاجيّة لتساهم في تنمية الدخل القومي ليصار إلى خلق مستوى معيشة محسّن للأفراد.

٢- تقديم خدمات أفضل للأفراد والمستثمرين.

٣- خلق فرص عمل للعاطلين وبالتالي تخفيض نسبة البطالة.

٤- تنمية معدلات تكوين رأس المال الخاص بالدولة.

٥- تدريب الأيدي العاملة وتوفيرها في كافة التخصصات، وجلب الفنيين والإداريين المهرة في العمل.

٦- إشباع حاجات الأفراد وسد حاجات السوق من خلال إنتاج السلع والخدمات، وتصدير الزائد عن الحاجة إلى الخارج.

معوّقات الاستثمار

١- الظروف المحيطة بالاستثمار، فقد يؤدّي تزعزع الأوضاع في الظروف المحيطة في البيئة المنوي إقامة مشاريع استثمار فيها إلى التخوف من الشروع في العمل فيها وبالتالي التراجع أحياناً.

٢- ارتفاع سعر الفائدة المفروضة على المشاريع الاستثماريّة.

٣- صعوبة السياسات الاقتصاديّة وحدتها.

٤- التخبط فيما سيؤول إليه مشروع الاستثمار من توقعات ونتائج.

العوامل المشجعة على الاستثمار والتغلب على معوقاته

١- وضوح السياسات الاقتصاديّة وإجراءاتها واستقرارها.

٢- وفرة البنى التحتيّة الضروريّة للاستثمار.

٣- وجود بنية إداريّة تخلو من الروتين والتقليد للإدارات في المجتمع.

٤- ضرورة وجود ترابط وانسجام بين قوانين المشروع.

التغلب على معوقات الاستثمار

١) **تعديل وتطوير السياسات المالية والنقدية** :حيث يجب ان تسعى الدول جاهدة لرفع معدلات نموها مع المحافظة على الاستقرار الاقتصادي وعدم التعرض لهزات

تضخم أو انكماش، فقد اصبح التضخم مثار الاهتمام الرئيسي للسياسيين والجمهور وبالأخص رجال الأعمال والمستثمرين.

٢) **إصلاحات ضريبية:** الهيكل المالي للاستثمار المباشر يكون حساساً لهيكل الضريبة على دخل الشركات فإذا كانت معدلات الضريبة على الدخل مرتفعة فالاستثمار يتراجع والعكس صحيح لذا يجب عمل اصلاحات ضريبية توازن بين الحاجة الى الاستثمار واقدام رجال الاعمال وحاجات تمويل موارد الدولة.

٣) **الانفتاح على الخارج:** أحد الحقائق التجريبية في العقدين الأخيرين، هو ان الاقتصاديات المنفتحة تنمو بمعدلات أعلى من الاقتصاديات الأقل انفتاحا، فمع الانفتاح تزداد فرص التبادل التجاري وانسياب الاستثمارات الأجنبية المباشرة، الأمر الذي يتيح للدول فرص الحصول على مزايا إنتاجية على المستوى الدولي.

٤) **المديونية الخارجية:** ان أهم العوامل الأساسية المحددة للاستثمارات المحلية والأجنبية سواء المباشرة أو غير المباشرة تكمن في الاستقرار الاقتصادي للدولة والملاحظ ان مؤشر المديونية الخارجية يعتبر واحداً من هذه العوامل التي تعكس هذا الاستقرار الاقتصادي الذي يخلق المناخ الصحي للاستثمارات.

٥) **إصلاح مؤسسات القطاع الصناعي** : ان موضوع الاستثمارات الأجنبية المباشرة استحوذ على اهتمام الكثير من الاقتصاديين والسياسيين ورجال الأعمال سواء على الصعيد النظري أو العملي حيث اصبح من المتفق عليه ان مثل هذه الاستثمارات تلعب دورا هاما في التغلب على الكثير من المتاعب الاقتصادية التي تعيشها الكثير من الدول خاصة النامية منها ولعل واحد من بين الإجراءات المتخذة في إطار جذب الاستثمار الأجنبي المباشر، هو إصلاح المؤسسات الاقتصادية باعتبارها مكان لخلق الثروة وتراكمها .

٦) **معدل النمو**: ان الاستثمارات المباشرة شديدة الحساسية لمعدلات النمو نظرا لما لذلك من انعكاسات على أدائها وعلى أرباحها فمعدلات النمو الحقيقية المرتفعة تشكل أرضية صالحة ومناخ مواتي للاستثمار ليس فقط الأجنبي بل والمحلي.

٧) **المناخ الإداري والقانوني**: حيث تمثل العراقيل الإدارية والقانونية أحد الكوابح الرئيسية لتحسين مناخ الأعمال وجذب رأس المال وتشجع على الاستثمار.

الباب الرابع

معوقات الاتصال

الاتصال وعناصره

نحن نعيش في عالمٍ يعتمد بشكلٍ أساسي على الاتصال، سواء الاتصال بواسطة التكنولوجيا الحديثة المتطوّرة، أو الاتصال بين الأفراد داخل المجتمع وداخل بيئات العمل، حيث يحتاج كل فرد إلى أن يتصل ويتواصل مع زميله في العمل، ومع مديره، ورئيسه في أي بيئة عملٍ يكون فيها، أيضاً في العائلة الواحدة يحتاج الأب أن يتواصل مع أبنائه وأن تتواصل الأم مع أبنائها، وكذلك يتواصل الأبناء مع الوالدين ومع أصدقائهم؛ فالاتصال هو الطريقة التي يتم من خلالها تبادل ونقل المعلومات بين الأشخاص، ويستخدمونه للتعبيرعن احتياجاتهم الحياتية وعن انفعالاتهم وعواطفهم، وكذلك من أجل السيطرة على الآخرين والتأثير عليهم، باستخدام عدة وسائل مثل: الكلام، ولغة الإشارة، والكتابة.

وعناصر الاتصال هى المرسل: وهو الشخص الذي يقوم بإرسال الرسالة تعبيراً عن إحساسٍ أو انفعالٍ بداخله، أو طلباً لشيءٍ هو يرغبه.

المستقبل: وهو الشخص المتلقي لهذه الرسالة، وهو المعنيّ بأن يستجيب لها سواء بالرفض أو القبول.

الرسالة: وهو الشيء أو الهدف الذي تم طلبه والتعبير عنه وإرساله في الرسالة.

وسيلة الاتصال: وهي الطريقة التي استخدمها المرسل لتوصيل ونقل رسالته إلى المستقبل.

معوقات الاتصال

هي التأثيرات التي تقوم بالتأثير والتشويش على عناصر الاتصال من أجل عدم قيامها بدورها في توصيل الرسالة ونقلها، أو نقلها بصورةٍ مشوشة، أو تتسبّب

في تأخير وصولها مما يمنعها من تحقيق الهدف الذي وجدت من أجله، ومن معيقات الاتصال ما يلي:

معوقات نفسية واجتماعية: وهي معوقات تتعلق بأفكار وتقاليد الفرد ومعتقداته، وتؤثر على طريقة فهم المرسل والمستقبل للرسالة، فقد يفهم المستقبل رسالةً من المرسل بشكلٍ خاطيء لاعتقاده أن ما قام بفهمه هو ما يعنيه المرسل، مما يؤدي إلى سوء فهم بين الطرفين قد ينتج عنه رد فعل غير متوقع.

معوقات بيئية: يتعلّق هذا النوع من المعيقات ببيئة الاتصال وتؤدي إلى خللٍ في عملية الاتصال الفعال، وتؤدي لعدم تحقيق الغاية المرجوة منه، مثل نقص عناصر التكنولوجيا في المؤسسة، كذلك حجم المؤسسة الكبير أو وجود فروع لها فهذا أيضاً يؤخّر عملية الاتصال.

معوقات معنوية: تتعلق هذه المعيقات بوقت كتابة الرسالة أو الهدف منها أو طريقة الاتصال التي تمّت أثناء التعبير عنها، فمثلاً قد يكون الهدف من كتابة الرسالة غير واضح أو يختلف مفهومه بالنسبة للمرسل عن للمستقبل، أو أنّ عملية الاتصال تتم في وقتٍ غير مناسب لها، أو تمت في وقتٍ محددٍ لا يمكن تغييره، أيضاً طريقة جلوس الأفراد وأسلوب حديثهم أثناء نقل الرسالة وتعبيرات الوجه السلبية تشكل عائقاً أمام عملية الاتصال.

معوقات تنظيمية: تتعلق بالهيكل التنظيمي للمؤسسة، فهناك بعض المؤسسات تعتمد على هيكل تنظيمي ضعيف، أو ليس لديها هيكل تنظيمي محدد داخل المؤسسة، أيضاً تعدد المستويات الإدارية داخل المؤسسة يؤدّي إلى صعوبة تحديد الصلاحيات.

معوقات لغوية: تتعلق باللغة المستخدمة والإشارات وكذلك المصطلحات المتفّق عليها داخل المؤسسة، وطريقة ترتيب كلٍ منها وهل تؤدي المعنى المتفق عليه أم لا.

ومن معيقات الاتصال أيضاً ما يلي:

- عدم انتباه مستقبل الرسالة إلى محتوياتها
- عدم وجود تفهم دقيق للمقصود من الرسالة سواء بواسطة المرسل إليه أو المصدر.
- كلمات الرسالة لها دلالات ومعان مختلفة لأشخاص مختلفين .
- ضغط الوقت لكل من المرسل أو المرسل إليه.
- تأثير الحكم الشخصي لمستقبل الرسالة على نجاح عملية الاتصال .

وللتغلب على معوقات الاتصال يجب مراعاة الآتي:

١) تقديم المعلومات بشكل يتفق ورغبات الشخص ، فالشخص يقبل على المعلومات أو يعرض عنها ، طبقا لما إذا كانت تتفق مع احتياجاته أم لا ، وهذا يدعو الإدارة إلى تفهم تلك الحاجات والرغبات وتصميم وسائل الاتصال تبعا لها .

٢) تقديم المعلومات في وحدات صغيرة .

٣) إتاحة الفرصة للشخص المرسل إليه المعلومات أن يشرح وجهة نظره في المعلومات ورد الفعل نفسه وذلك يهيئ لمرسل المعلومات فرصة لكي يتأكد من أن المعني الذي يقصده هو بذاته المعنى الذي فهمه المرسل إليه.

معوقات الاتصال التعليمي

يحتاج الاتصال في المواقف التعليمية داخل الفصل الدراسي أو خارجه إلى تهيئة الجو المناسب لانتقال الرسالة من المعلم إلى المتعلم ورد فعل المتعلم حتى يؤدي إلى

وضوح وسهولة الرسالة، لذلك من الضروري مراجعة ووضع حلول مناسبة لبعض العوائق التي قد تؤدي إلى فشل إتمام عملية الاتصال بفاعلية، ومن أهم هذه العوائق:

١) **استخدام المعلم الطريقة التقليدية**: يعتمد عدد غير قليل من المعلمين على اللفظ في عرض المادة العلمية (محتوى الرسالة) فيقوم المعلم بالإلقاء والتلقين اعتماداً على استخدام الرموز والألفاظ الجافة المجردة مع عدم استخدام لغة غير لفظية لتسهيل فهم هذه المعاني من قِبل التلاميذ، كل هذا يدفع التلاميذ إلى الانصراف عن الموقف التعليمي والشعور بعدم الدافعية، وعدم الإحساس بأهمية وقيمة ما يتم تعلمه.

٢) **عدم مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ**: قيام المعلم بالإلقاء اللفظي لمحتوى الرسالة وبطريقة واحدة، يجعل عدداً كبيراً من التلاميذ لا يستطيعوا فهم ومتابعة هذه الرسالة، ومن جانب آخر قد تكون هذه الرسالة بعيدة عن خبرات التلاميذ وما يقدمه المعلم من أمثلة قد تبتعد عن واقع التلاميذ، فيعتبر ذلك عائقاً عن إتمام عملية الاتصال.

٣) **شرود ذهن التلاميذ**: نتيجة عدم استخدام الوسائل التعليمية والخبرات التعليمية المباشرة، وعدم استعداد التلاميذ لاستقبال الرسالة، ومعرفتهم السابقة بالرسالة أو المرسل، يؤدي ذلك إلى شرود ذهن التلاميذ وعدم الانتباه والتركيز في الموقف التعليمي وفقد الثقة فى المعلم.

٤) **الظروف الفيزيقية للفصل الدراسي**: إن وجود أعداد كبيرة من التلاميذ في فصول صغيرة الحجم وعلى مقاعد غير مريحة، وعدم الرؤية الواضحة للسبورة، وارتفاع السبورة ومكانها غير المناسبين، وسوء التهوية، وعدم تنظيم بيئة الصف يترتب عليه عدم نجاح عملية الاتصال التعليمي.

٥) **عدم كفاية المعلم الأكاديمية في أداء وظيفته:** عدم إلمام المعلم بتخصصه إلماماً جيداً يؤدي إلى صعوبة توصيل الرسالة إلى تلاميذه وفقد الثقة فيه.

٦) **عدم كفاية المعلم المهنية في أداء وظيفته:** عدم قدرة المعلم على إدارة الصف والتحكم في تلاميذه، وانخفاض صوته ، وعدم وضوح نبرات الصوت، وعدم القدرة على الاستخدام الجيد للسبورة، وعدم القدرة على التحدث بلباقة ووضوح، وعدم القدرة على الكتابة الصحيحة يترتب عليه فشل عملية الاتصال بينه وبين تلاميذه.

٧) **وجود بعض الإعاقات لدى التلاميذ:**إن ضعف بعض الحواس لدى التلاميذ مثل طول أو قصر النظر أو ضعف السمع يؤدي إلى عدم نجاح عملية الاتصال بالشكل الذي يحقق أهدافها.

التغلب على معوقات الاتصال التعليمى

١) تشكيل لجنة في إدارة التربية والتعليم بنين تهتم بدراسة كافة المعوقات فـي المـدارس والسعي إلى إيجاد حلول بالتعاون مع مديري المدارس.

٢) تشكيل مجلس للبحوث ينبثق من قسم البحوث في إدارة التطوير التربوي يشترك فيـه أساتذة من الجامعات ومن مراكز الأبحاث ، تكون مهمته تحديد أوليـات البحث العلمي الملحة التي تعالج قضايا التربية وقضايا المدارس بشكل خاص.

٣) توفير ميزانية مناسبة لدعم البحوث التربوية في الإدارة العامة للتربية والتعليم.

٤) إجراء دراسات تهتم بقضايا ومشكلات أخرى في المدارس.

٥) الارتقاء بالمعلم مهنياً.

٦) زيادة المخصصات المالية للتربية والتعليم لتحسين أوضاع الفصول والقضاء على الكثافة الزائدة فيها.

٧) استخدام الوسائل التعليمية بطريقة ملفتة لجذب انتباه الطلاب معظم اوقات الحصة للقضاء على الشرود الذهنى لهم.

٨) استخدام لغة بسيطة لتوصيل المعلومة والبعد عن غريب الالفاظ مع عدم الاسفاف او استخدام لغة الشارع.

معوقات الاتصال الادارى

الاتصال عملية نقل هادفة للمعلومات من شخص إلى آخر، بغرض إيجاد نوع من التفاهم المتبادل بينهما والاتصال الإداري هو عملية تبادل الأفكار والمعلومات من أجل إيجاد فهم مشترك وثقة بين العناصر الإنسانية في المنشأة والعمليات الإدارية تقوم على تبادل البيانات والمعلومات والمدير كقائد في عمله يحتاج لكي يحقق أهداف المنشأة إلى التوجيه، وأن يفهم العاملين معه ويوجه سلوكهم بشكل يضمن عدم تعارض هذا السلوك مع أهداف التنظيم على الأقل وكل هذا يحتاج إلى الاتصال بهم باستمرار لتوجيههم وتنظيم أعمالهم ومتابعتها .

إذن فالمعلومات والبيانات هي القلب النابض للعملية الإدارية، وهي جوهر عمل القائد الإداري في المنشأة وبقدر ما تكون هذه المعلومات والبيانات دقيقة وصحيحة، بقدر ما تكون قدرات المدير فاعلة ونظراً لأهمية الاتصالات في تصريف شئون الإدارة، فهناك ضرورة قصوى لتنظيمها وتحقيق فاعليتها، بحيث تنساب المعلومات والبيانات بين مستويات التنظيم المتعددة لما فيه خير المنظمة وتحقيق أهدافها.

أنواع الاتصالات

- **الاتصالات الرسمية**: وتتم من خلال خطوات السلطة الرسمية وأبعادها وتأخذ الاتصالات الرسمية ثلاثة اتجاهات أساسية هي:
- **الاتصالات الهابطة**: حيث تنساب التوجيهات والسياسات والقرارات من الرؤساء إلى المرؤوسين.
- **الاتصالات الصاعدة**: وأغلبها من تقارير العمل التي يرفعها الرؤساء المباشرون إلى الإدارة العليا.
- **الاتصالات الأفقية**: ويأخذ هذا النوع مجراه بين أعضاء الإدارات والأقسام داخل المنشأة بهدف توفير عمليات التنسيق الضرورية للعمل.
- **الاتصالات غير الرسمية**: وتتم خارج القنوات الرسمية المحددة للاتصال، وتعتمد على مدى قوة العلاقة الشخصية التي تربط أجزاء التنظيم الإداري وبين أعضائه، ويلجأ إليها العاملون لتسهيل الأمور التنظيمية وتوفيراً للوقت في جمع المعلومات.
- **الاتصالات المحورية**: ويشمل هذا النوع من الاتصالات العلاقات القائمة بين المدراء والعاملين في إدارات أخرى غير تابعة تنظيميًا لهم أي أنه اتصال يأخذ شكلاً غير رسمي تنظيمي يمكن ملاحظة أهمية الاتصال المحوري في المنشآت المتعددة الجنسية المنتشرة، حيث توضع الخطط والسياسات وفقًا لمجموعات المنتجات الرئيسية بصرف النظر عن المنطقة الجغرافية وبذلك نجد أن الاتصال بين الشركات الخاصة بكل مجموعة من المنتجات وبين مجموعات المنتجات هو محوري.

وسائل الاتصال

الاتصال الشخصي أو المباشر: ويحدث الاتصال الشخصي أو المباشر بين المدير وبين المشرفين والعاملين ويعتبر الاتصال الشخصي أكثر مناسبة للموضوعات المعقدة والمثيرة للجدل، وأكثر فائدة لصالح العمل.

الاتصال الكتابي: وهو الاتصال المعمول به في المنشآت الحكومية كافة والمنشآت الخاصة الصغيرة منها والكبيرة ويأخذ الاتصال الكتابي شكل المذكرات والاقتراحات والخطابات المتبادلة والأوامر والتعليمات والتقارير الدورية والشكاوى وبموجب الاتصال الكتابي تتاح الفرصة لاختيار كلمات الرسالة بحيث تكون أكثر تعبيراً.

والاتصال الإدارى ليس مجرد تبادل في المعاني والمعلومات ولكن تبادل يؤدي إلى أعمال متوقعة تتصل بطبيعة العلاقات التنظيمية والإدارية، فهو يحدد الترابط التنظيمي، أي يحدد تماسك العناصر التنظيمية عن طريق إيجاد الفهم المشترك لطبيعة الأهداف الواجب تأديتها ويمكن تقسيم الاتصالات الإدارية الى قسمين هما :

١) **الاتصالات الرسمية** : وهى التى تتم عبر القنوات والخطوط المحددة وفق سياسات المنظمة وتعليماتها وهيكلها التنظيمى.

٢) **الاتصالات غير الرسمية**: وهى الاتصالات الشخصية التى تتم خارج مسارات وخطوط السلطة الرسمية.

وتمثل معوقات الاتصال اى مشكلة أو صعوبة تحدث ما بين المصدر والمتلقى تساعد فى تغيير المعنى الأصلى للرسالة ومعوقات الاتصال الإدارى يمكن تقسيمها إلى:

- معوقات ناتجة عن خطط ونظم الاتصال غير الجيدة فعملية الاتصال داخل المنظمة يجب ان يحدد لها أهداف منشودة حتى توضع الخطط التى تمكن من تحقيق هذه الأهداف و أن يترجم ذلك إلى سلوك فعلى داخل المنظمة.

- معوقات بسبب التنظيم غير الجيد فالهيكل التنظيمى للمنظمة هو الذى يحدد خطوط السلطة والتى إن كانت غير واضحة ومحددة بدقة فإن عملية الاتصال سوف تكون غير فعالة، كما أن هذا التنظيم إن كان به تضارب فى المسئوليات والسلطات وتتعدد به المستويات الإدارية بلا داعى ف إن ذلك يؤدى إلى صعوبة إ عملية الاتصال، كذلك فن المنظمات التى تطبق مركزية التنظيم التى يتعين بموجبها الرجوع إلى رئيس العمل فى معظم أو كل القرارات فذلك يؤثر على سرعة القرارات ومن ثم على فعالية الاتصال، كما أنً مع الاتساع الجغرافى للمنظمة يؤدى ذلك إلى صعوبة فى الاتصال.
- اتساع نطاق الإشراف خصوصا .
- معوقات تتعلق باستخدام وسائل اتصال غير مناسبة.
- وعدم توافر مهارات الاتصال،وعدم قدرة العاملين على استخدام وسائل الاتصال بشكل سليم.
- الفروق الفردية بين الأفراد، والاتجاهات السلبية لدى بعض العاملين، وعدم توافر نظام معلومات جيد، أو اللغة المستخدمة فى عملية الاتصال

المعوقات البيئية:

هى مجموعة المعوقات التي توجد في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد سواء داخل المنظمة أو خارجها وتؤثر فى عملية الاتصال، فتتأثر عملية الاتصال بالبيئة المحيطة فالضوضاء تؤدى إلى حدوث تشويش على الرسالة، وكذلك فن درجة الحرارة والإضاءة غير المناسبة وسوء التهوية وضيق الحيز إلى بعد المسافات، وتأخر الاتصال المكاني سيؤدى حتما إلى التوتر، وكذلك فان الجو النفسي الاجتماعي السائد

بالمنظمة هو بدوره له تأثير قوي جدا الاتصال كاتسامه بسوء العلاقات الشخصية بين العاملين أو طغيان التحيز والتنافس وعدم التفاهم والتعاون والتلاعب بالمعانى والألفاظ ، وعدم القدرة على التعبير بالرغم من وضوح الفكرة، وضعف الإصغاء، وكثرة التشويش الناتج عن المؤثرات المتعددة التى تؤثر على عملية الاتصال، والرقابة على الاتصال ، وعدم القدرة على فهم ظرف الطرف الآخر خلال عملية الاتصال ، وعدم اختيار وسيلة الاتصال الملائمة، وتحريف المعلومات بالإضافة، أو الحذف وذلك للتأثير على متخذ القرارات وعلى ذلك يمكن تقسيم معوقات الاتصال الإدارى إلى أربعة أقسام هى :

- **المعوقات الإدارية وتتضمن:** غياب التخطيط الاستراتيجى اللازم لتطوير نظم الاتصال، عدم إتاحة الإدارة فرصة للحصول علي المعلومات الا لعدد محدود من العاملين الإرشاديين، قصور الإدارة فى مراعاة الفروق الفردية بين العاملين، وعدم قبول بعض الرؤساء لآراء ومقترحات مرؤوسيه، القصور فى تدريب العاملين بالإرشاد علي استخدام أساليب الاتصال الحديثة، وبطء تطبيق مراحل الإدارة الالكترونية فى إعمال الإرشاد الزراعى، واعتماد الاتصال النازل على الوسائل الكتابية وتجنب الوسائل الشفهية، واعتبار الاتصالات الصاعدة استثنائية بينما الاتصالات النازلة أساسية، وسوء روتين العمل، وضعف العلاقة بين الإدارة والعاملين، والقصور فى اهتمام الإدارة بتنمية مهارات الاتصال للعاملين، والقصور فى عدالة الإدارة في معاملة الأفراد، والاختيار الخاطئ لوسيلة الاتصال من قبل الإدارة.
- **معوقات الاتصال التنظيمية وتتضمن:** الانتشار الجغرافى وتعدد مواقع العمل، صعوبة الاتصال بالمدير العام إلا عن طريق الرئيس المباشر، والمركزية الشديدة

في العمل، غياب السياسة الواضحة لنظام الاتصالات فى المنظمة، عدم وجود إدارة لمواجهة المشكلات الإرشادية والأزمات الزراعية ، والقصور فى التحديد الدقيق للأهداف، وعدم وضوح المسؤوليات والمهام، وعدم وجود إدارة للمعلومات بإدارات وأقسام الإرشاد ، وكبر حجم نطاق الإشراف، والقصور فى توضيح الهيكل التنظيمى لمراكز الاتصال وخطوط السلطة الرسمية.

- **المعوقات المتعلقة بالعاملين وتتضمن**: ضعف تشجيع المعلومات المرتدة وإهمالها بين العاملين وبعضهم، وضعف العلاقات الاجتماعية بين العاملين، و تباين إدراك العاملين فى الإرشاد واختلاف فهمهم للأوامر والتعليمات، وقلة الكوادر البشرية المؤهلة لاستخدام تقنيات الاتصال الحديثة، والقصور فى استخدام الوقت المناسب للاتصال من قبل العاملين، وضعف التعاون بين العاملين فى الإرشاد، وعدم الالتزام بأوقات العمل الرسمية من قبل بعض العاملين عند إجراء الاتصال، وضعف الثقة بين العاملين في المنظمة الإرشادية،وانخفاض وعى العاملين بأهمية تقنيات الاتصال الحديثة فى أعمال الإرشاد، والاختيار الخاطئ لوسيلة الاتصال من قبل بعض العاملين، وتعدد قنوات الاتصال غير الرسمية التى يستخدمها العاملين، والقصور فى معارف بعض العاملين بتفاصيل الأعمال الموكلة إليهم.
- **المعوقات الفنية وتتضمن**: قدم وسائل الاتصال المستخدمة، واستغراق الاتصال لفترات طويلة، ورداءة التجهيزات المكتبية بين العاملين، وارتفاع تكلفة تهيئة المناخ المناسب للحفاظ على تقنيات الاتصال الحديثة، وارتفاع أسعار تقنيات الاتصال الحديثة، وعدم كفاية المخصصات المالية لاقتناء وسائل

الاتصال الحديثة، وتزييف بعض المعلومات، وسوء صيانة أجهزة الاتصال المتوفرة، وتكرار حدوث الأعطال في وسائل الاتصال المتاحة، وارتفاع تكلفة صيانة تقنيات الاتصال الحديثة.

التغلب على معوقات الاتصال الادارى

يجب مراعاة الآتي:

١) تقديم المعلومات بشكل يتفق ورغبات الشخص ، فالشخص يقبل على المعلومات أو يعرض عنها ، طبقا لما إذا كانت تتفق مع احتياجاته أم لا ، وهذا يدعو الإدارة إلى تفهم تلك الحاجات والرغبات وتصميم وسائل الاتصال تبعا لها.

٢) تقديم المعلومات في وحدات صغيرة .

٣) إتاحة الفرصة للشخص المرسل إليه المعلومات ليشرح وجهة نظره في المعلومات ورد الفعل نفسه-وذلك يهيئ لمرسل المعلومات الفرصة لكي يتأكد من أن المعني الذي يقصده هو بذاته المعنى الذي فهمه المرسل إليه .

الباب الخامس

معوقات التدريب

وإدارة الوقت

■ الباب الخامس ■

معوقات التدريب وإدارة الوقت

يُعرَّف التّدريب بأنّه وسيلة ذات فعاليّة وكفاءة عالية في رفع مستويات الأداء والمهارات في مختلف مجالات الحياة، والعمل على تحسينها وتطويرها؛ سواء كان ذلك على المستوى الشخصيّ أو الماليّ أو الدراسيّ أو العمليّ.

ويحظى التّدريب بمكانةٍ مهمّة على مستوى العالم؛ فهو الطّريقة المُتّبعة لتحقيق الأهداف بتقسيمها إلى مهام أصغر ومتفرّعة؛ ويُشار إلى أنّ التّدريب مُصطلحٌ يدلّ على اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات؛ للحصول على الكفاءات المؤهّلة إثر إخضاعها للتّدريب المهنيّ والمَهارات العمليّة والمعرفيّة.

أهميّة التّدريب

وتعود أهميّة التّدريب إلى :

١) تعزيز المعرفة المهنيّة والوظيفيّة لدى الأفراد؛ بصقل مهاراتهم وقدراتهم بما يَتماشى مع أهداف المنشأة وعملها، لتُنجز بالشّكل المطلوب.

٢) السّعي الدّؤوب إلى ضمان أداء العمل بفعاليّة وكفاءة، بتطوير الأساليب وتحفيزها.

٣) رَفع مستويات الكفاءة الإنتاجيّة للأيدي العاملة.

٤) الحدّ من الأعباء الموكولة إلى كاهل المشرفين والرّؤساء في المنشأة.

٥) إيجاد العلاج الفعّال للأسباب المؤدّية للانقطاع عن العمل، والتّخفيف منها قدر الإمكان.

٦) إمداد المؤسّسة بالقوى العاملة، وتوفير احتياجاتها منهم قدر الإمكان.

٧) التّقليل من الأخطاء التي تحدث في المنشأة، والاستفادة ممّا تتوفّر لديها من قوى عاملة وموارد متاحة.

٨) مدّ يد العون إلى الموظّفين، ومساعدتهم على استيعاب العلاقة بين عملهم وعمل الآخرين، وفهمه عن كثب.

معوقات التّدريب

١) عدم وجود علاقة وثيقة بين الدّورة التّدريبية والعمل؛ إذ توجّه الكثير من المؤسسات إلى عقد دورات تدريبية للأفراد فقط لمجرّد استهلاك الميزانيّة الخاصّة بالتّدريب، بغضّ النظر عن الدورات المنعقدة وأهميّتها وفائدتها.

٢) إهمال الجانب العمليّ من الدورة التّدريبيّة؛ حيث من الممكن أن تقتصر معرفة المدرّب فقط على الجانب النظريّ للموضوع؛ مع فقدانه للخبرة العمليّة في موضوع التّدريب مما يؤدي إلى إفشال الدورة.

٣) المحسوبيّة في اختيار المتدرّبين؛ حيث يُنتَقى المتدرّبون وفقاً لأهواء المدير وليس بما يَتناسب مع حاجة العمل الفعليّة.

٤) عدم وجود الرّغبة لدى المتدرّبين في التّدريب والتعلّم؛ إذ إنّه لا بدّ من تَوفّر الرّغبة لدى الأفراد للتدرّب قبل الشروع به.

٥) سوء المادّة التّدريبيّة؛ حيث تفتقر بعض الدّورات إلى إحداث أيّ تغيير أو تطوّر في مهارات الأفراد وقدراتهم، فتُعدّ الدّورة التدريبيّة سيئة.

٦) عجز المدرّب عن إيصال المعلومات أو تنمية المهارات، لذلك قد تحدث فجوةٌ كبيرة بين المُدرّب والمتدرّب وما تهدف إليه الدّورة التّدريبية.

٧) عدم اهتمام المشرفين والقائمين على التّدريب بالتّدريب والمتدرّبين.

٨) سوء بيئة العمل؛ حيث تفتقر إلى مساعدة المُتدرّبين على تطبيق ما اكتسبوه من معلومات ومهارات التّدريب.

سبل التغلب على معوقات التدريب

يجب أن تراعي الإدارة لنجاح التدريب، عوامل أساسية عند تصميم برامجها، من أهمها:

١) احتياجات التدريب التي يصمم البرنامج من أجلها.

٢) مراعاة نوعية المتربين، وعددهم، ومستواهم التعليمي، والوظيفي ، وخبراتهم، وطبيعة أعمالهم.

٣) مراعاة خصائص السلوك الحالي، وطبيعة السلوك المستهدف.

٤) تحديد أسلوب التدريب المناسب، والوسائل التعليمية، والتدريبية.

٥) اقناع الأفراد بجدوى التدريب، وفعاليته وفائدته لهم في عملهم، اذ يعتبر من أهم عوامل نجاحه.

٦) شعور الأفراد بالحاجة إلى التدريب، إيمانا بإمكانية، وضرورة التغيير.

٧) أن يتناسب مضمون برنامج التدريب مع الحاجات العملية للأفراد، وأن يتصدى لمعالجة مشكلات يواجهونها بالفعل لهذا فلا بد من تشجيعهم على إبداء الآراء والمشاركة في الحوار، بدلا من فرض حلول جاهزة يطلب منهم التسليم بصحتها.

٨) أن يتصف برنامج التدريب بالمرونة، فمحاولة تغيير ما اعتاده الأفراد فجأة يلقى مقاومة عنيفة، ويثير الاستياء.

معوقات التحفيز

إذا بذل المدير جهده أو اعتقد ذلك ولم يجد نتيجة مباشرة فلم يجد هناك تغيير ولا زال شعور العاملين كما هو فلابد أن هناك معوقًا من معوقات التحفيز موجودًا، وينبغي البحث عنه وإزالته ومعوقات التحفيز هي:

١) الخوف أو الرهبة من المؤسسة.

٢) عدم وضوح الأهداف لدى إدارة المؤسسة.

٣) عدم المتابعة للعاملين فلا يعرف المحسن من المسيء.

٤) قلة التدريب على العمل وقلة التوجيه لتصحيح الأخطاء.

٥) عدم وجود قنوات اتصال بين المديرين والعاملين فيكون كل في واد.

٦) الأخطاء الإدارية كتعدد القرارات وتضاربها.

٧) تعدد القيادات وتضارب أوامرها.

٨) كثرة التغيير في القيادات خاصة إذا كان لكل منهم أسلوب في العمل يختلف عن سابقه.

العوامل التي تساعد على تحفيز العاملين:

إذا أردت التعرف على العوامل التي تساعد على تحفيز العاملين وكسب تعاونهم معك فاعمل على بناء الشعور بالاحترام والتقدير للعاملين بإطرائهم والثناء على ما أنجزوه من أعمال جيدة.

١) حاول أن تتحلى بالصبر، وأشعر العاملين أنك مهتم بهم.

٢) أفسح المجال للعاملين أن يشاركوا في تحمل المسؤولية لتحسين العمل، واعمل على تدريبهم على ذلك.

٣) حاول أن تشعر العاملين الهادئين والصاخبين، أو المنبسطين بالرضا على حد سواء.

٤) أشرك العاملين معك في تصوراتك، واطلب منهم المزيد من الأفكار.

٥) اعمل على تعليم الآخرين كيف ينجزوا الأشياء بأنفسهم، وشجعهم على ذلك.

٦) اربط العلاوات بالإنجاز الجيد للعمل، وليس بالمعايير الوظيفية والأقدمية في العمل.

٧) اسمح بل شجع المبادرات الجانبية.

٨) شجع العاملين على حل مشاكلهم بأنفسهم.

٩) قيِّم إنجازات العاملين، وبيِّن القِيَم التي أضافتها هذه الإنجازات للمؤسسة.

١٠) ذكِّرهم بفضل العمل الذي يقومون به.

١١) ذكرهم بالتضحيات التي قام بها الآخرون في سبيل هذا العمل.

١٢) انزع الخوف من قلوبهم وصدورهم من آثار ذلك العمل عليهم إن كانت لها آثار سلبية.

١٣) اجعل لهم حصانة من الإشاعات والافتراءات.

١٤) كرر عليهم دائمًا وأبدًا بوجوب قرن العمل بالإخلاص.

١٥) حاول أن تجعل مجموعات العمل متناسبة في التوزيع والمهام.

١٦) حاول أن تتفاعل وتتواصل مع العاملين.

١٧) حاول أن توفر للعاملين ما يثير رغباتهم في أشياء كثيرة.

التغلب على معوقات التحفيز

لكي تنجح عوامل التحفيز التي تتخذها من الضروري أن تتعرف على الاحتياجات التي يحتاجها العاملون، فينبغي:

١) إعداد مكان عمل مريح لهم.

٢) حاول أن تجعل سلامتهم من أولوياتك وأشعرهم بذلك.

٣) تحرى إقامة العدل بينهم.

٤) حاول أن تخص المحتاجين ماديًا منهم بالأعمال الإضافية لتتحسن رواتبهم.
٥) حاول الاجتماع بهم على فترات لتستمع إليهم ويستمعوا إليك بعيدًا عن توترات العمل.
٦) أشركهم في التشخيص واطلب منهم دائماً الأفكار الجديدة.
٧) استعمل دائما عبارات الشكر عند تحقيق الإنجاز.
٨) استعمل أسلوب الجهر بالمدح والإسرار بالذم.
٩) أعطهم دائمًا المثل والقدوة بسماحك لهم بانتقاد سياستك من أجل الوصول للأفضل.
١٠) ضع نصب عينيك دائما إيجاد بديل لك أو نائب ينوب عنك عن طريق إفساح المجال للجميع لاكتساب الخبرات.

معوقات النجاح

١) عدم الثقة بالنفس، ويعود ذلك إلى عدة أسباب مثل تهويل الأحداث وإعطاء المواقف اهتماماً أكبر مما تحتاج، وتضخيم الأمور، والإحساس الدائم بأنّ كل الأشخاص يركزون على نقاط الضعف والأمور السلبيّة في الشخصية، والخوف من الأفعال التي تصدر، وإذا ما كانت صحيحة أم خاطئة، وكيف سيقابلها الآخرون باللوم والنقد أم بالرضا والسعادة.
٢) القلق والخوف من الفشل، وهذه من أهم معوّقات النجاح، حيث اذا ما توقّع الشخص الفشل يفقد الإرادة والعزيمة، ويتحول إلى إنسان كسول غير قادر على إتمام أبسط المهمات، ولكن ينسى أنّ الفشل هو أساس النجاح، وأنّ على الإنسان أن يحاول ويجرّب الكثير للنجاح والوصول إلى مراده، ويجب التذكر دوماً أنّ الفشل هو هزيمة مؤقّتة تخلق فرصاً للنجاح.

٣) التسويف والتأجيل، وهذا دليل على ضعف الثقة بالنفس وعدم تقدير الشخص لما يملك من مهارات وذكاء للقيام بأي شيء.

٤) وضع أهداف مُبهمة، فالأهداف غير الواضحة لا تمكّن الإنسان من رؤية الصورة الكبرى للهدف، وما سيصل إليه بعد النجاح، لذلك من الضروري وضع أهداف محددة وواضحة وتخيلها بعد إنجازها لتغذية العقل والجسم بالطاقة اللازمة لتنفيذها.

٥) عدم إدراك الوسائل المساعدة على النجاح، فكل عمل تود القيام به يحتاج لوسائل معينة لتسهيل العمل وتبسيطه وضمان عمله بشكل صحيح، لذلك عليك تحديد هذه الوسائل بدقة.

صفات الشخص الناجح

وللشخص الناجح مجموعة من الصفات قلما لا تلحظها فيه منها انه منضبط ويكره الحياة الفوضويّة، وقادر على ضبط النفس والسعي بجدّ لتحقيق الأهداف- دائم السؤال عن المعلومات الجديدة وطلب المعرفة-مهتم بالآخرين ويراعي شعورهم ويسأل عنهم وعن أحوالهم-غير مهتم بالأمور الماديّة، فأهدافه الكبرى أسمى من التدقيق على المادة-محافظ على صحته وجسمه، يمارس الرياضة ويتناول مأكولات صحية- متحكم في أعصابه وانفعالاته حتى في الأوقات شديدة الصعوبة- خياله واسع ولديه طموح كبير- محبّ للمغامرة والمجازفة وتجربة أمور جديدة- ودود ولطيف جداً يتمتع بأخلاق عالية ويكسب احترام الآخرين وتقديرهم-ملتزم جداً بالخطط ويسعى لتحقيقها دوماً.

سبل التغلب علي معوقات النجاح

لماذا يفشل البعض ويعجزون عن تحقيق أهدافهم وينجح البعض الآخر؟ لأن الناجحين يتمكنون من القفز علي الحواجز، وقهر العقبات التي تحول بينهم وبين تحقيق أهدافهم، وتؤدي إلى فشلهم.

أولا- أهداف غير ملهمة:

عندما يقوم معظم الناس بوضع أهدافهم، يضعون في مخيلتهم ويتصورون شيئاً ما مبلغ معين من المال، شيء يقتنونه (سيارة جديدة مثلاً)، أو إنجاز محدد (مثل تأليف كتاب).

هذه الأشياء للأسف التي ستعمل للحصول عليها أو فعلها لا تمس جوهر ما يحفزك؛ لأنها لا تلامس النقطة التي تسعى فعلاً لتحقيقها في الحياة والعمل، وهي المشاعر الإيجابية التي تعتقد أنت أنها هي المنتجة.

الحل: بدلاً من تصور شيء على أنه هو هدفك، تصور بكل ما في خيالك من قوة كيف ستشعر عند تحقيق الهدف لأنك بهذه الطريقة، سيتوافر لديك الدافع والإلهام لفعل كل ما يتطلبه هذا الأمر ضمن الحدود القانونية والأخلاقية من أجل تحقيق هذا الهدف.

٢- **الخوف من الفشل**: إذا كنت خائفاً من الفشل، فلن تتحمل الأخطار اللازمة لتحقيق هدفك فعلى سبيل المثال:-

- لن تقوم بعمل مكالمة هاتفية مهمة، لأنك خائف من الرفض أو الصد.
- لن تقوم بإنهاء أو ترك عملك الذي وصلت فيه لطريق مسدود وبدء عمل آخر خاص بك؛ لأنك تخشى أن تفقد كل ما عندك من مال.

الحل:- قرر الآن أن الفشل بالنسبة لك هو حالة مؤقتة وإذا كانت الأمور لا تسير بالطريقة التي تريد، فهذه مجرد انتكاسة، يمكن على الأكثر، أن تؤخر نجاحك بعض الوقت.

وبعبارة أخرى، عليك قبول حقيقة أنك ستفشل أحياناً، لكن قم بعلاج هذا الفشل باعتباره شيئاً لا يمكن تجنبه، لكنه مفيد وحيوي.

٣- **الخوف من النجاح**: غالباً ما يصبح هذا الخوف أكثر خطراً وأدعى إلى إضعاف العزيمة من الخوف من الفشل لنفترض أنك حققت شيئاً مذهلاً، مثل ثروة هائلة؛ ماذا لو لم تجعلك سعيداً؟ ماذا لو انتهى الأمر بفقدان كل شيء؟ ماذا سيقول أصدقاؤك ؟ وعائلتك هل ستحسدك؟

مثل هذه الأفكار وهي شائعة يمكن أن تقوم بتحفيز سلبي للمرء، فيقوم المرء بتدمير ذاته وقتل طموحاته.

الحل:- قرر أنك ستكون سعيداً وممتناً اليوم، وسعيداً وممتناً في المستقبل، بغض النظر عما سيحدث وبدلاً من التركيز على المشكلات المحتملة، ركز علي أن ترى كم هو رائع أن تكون قادراً على مساعدة أصدقائك وعائلتك في تحقيق أهدافهم.

٤- **الجدول الزمني غير الواقعي**:- كثير من الناس للأسف يبالغون فيما يمكن القيام به في غضون أسبوع، ويقللون إلى حد كبير فيما يمكن القيام به في خلال سنة لهذا، فإنهم يقومون بمحاولة حشر بنود عمل كثيرة جداً في المدى القصير بدلاً من التباعد بالأنشطة على المدى الطويل، وعادة لا يستطيعون تحقيق أهدافهم علي المدى القصير، وعدم القدرة على إنجاز كل المطلوب والمقرر على المدى القصير يخلق إحباط وانطباع بأن الهدف النهائي يصعب تحقيقه.

الحل:- عندما تقوم بترتيب قائمة الأنشطة والخطوات المطلوبة لتحقيق الهدف، جدْوِل فقط ال ٢٠٪ التي ستنتج ال ٨٠٪ من النتائج المرجوة وبعد ذلك، قم بعمل جداول زمنية بمجموعة طموحة طويلة الأجل ولا تنسي أن تترك دائماً مساحة كبيرة للمناورة عندما تخطط على المدى القصير.

٥- **القلق بشأن البقع الجافة**:من السهل أن يأتيك التثبيط عندما تصل إلى نقطة لا ترى فيها بارقة أمل للمضي قدماً نحو تحقيق هدفك لنفترض علي سبيل المثال، أنك تحاول إتقان مهارة معينة، في البداية تقوم بإحراز تقدم سريع، ولكن بعد ذلك، وبعد فترة من الوقت، يبدو الأمر كما لو أنك لا تفعل ولا تحرز أي تقدم، أو ربما تتحرك للأسوأ.

بعض الناس يقومون بانتهاز هذه البقع الجافة كذريعة للتخلي عن أهدافهم ومن ثم يتعودون الفشل.

الحل:- اعلم أنك كلما وصلت لبقعة جافة أو لهضبة، أن الوقت قد حان للاحتفال بدلاً من الاستسلام، فالوصول للهضبة هو دائماً علامة على أنك على حافة انفراجة كبيرة، إذا كان لديك فقط الصبر على التمسك بأهدافك والثقة في القدرة على تحقيقها في نهاية المطاف.

٦- **الاعتقاد بأنك حققت أقصى ما يمكن تحقيقه**: إذا كنت قد وصلت إلى نقطة في حياتك المهنية كنت تعتقد أنك لن تصل إلى أبعد منها؛ ابدأ بالتركيز على الجزء التالي من حياتك والحق، أننا يجب أن نبدأ في التفكير في الجزء التالي من حياتنا قبل أن نصل إليه بوقت كافٍ، وأن ننسى السقوف ونركز على الإنجاز.

الحل:- أن تراجع أهدافك من آن لآخر، وأن توسعها وتطورها باستمرار في ضوء المعطيات الجديدة والمتجددة، فالأهداف ليس لها سقف، والطموحات الفردية والأسرية الاجتماعية والاقتصادية لا نهاية لها.

٧- **لا تريد أن تكون مزعجاً أو معطلاً**: البعض قد يوهمك أنك تقوم بتعطيل أي شيء، فأنت الماء الذي يحطم الصخرة، وأنت الريح الذي يثير الغبار وأنت وأنت هذا أمر مخيف لمعظمنا، فالتعطيل مدمر للاتساق والاستقرار واليقين، واتهامنا بالتعطيل يوقظ لدينا نظم الدفاع الداخلية ويجعلها في حالة تأهب قصوى، ويعطينا إنذارات كاذبة تطالبنا بالتوقف.

الحل:- تجاوز هذه الإنذارات وقم بالمضي قدماً على أي حال، إذا لم تفعل ذلك، فلن تعرف أبدا ماذا يمكن أن يحدث، ابتعد عن الأشخاص والأماكن التي تصدر لك إنذارات كاذبة أو خادعة.

٨- **الخوف من هدم ما بنيت وتضييع ما اكتسبت**: هناك خوف مشروع تماماً، وآخر ينبغي طرده في أسرع وقت ممكن ونضرب مثالاً واحداً لذلك: تذكر حالات الركود، وتذكر كم من الناس فقدوا كل أو معظم ما بنوه خلال هذه السنوات القليلة الأخيرة بسبب التآكل الاقتصادي، والحقيقة هي، أنه يمكنك أن تفقد كل شيء في غمضة عين بدون خلل أو خطأ تكون أنت المسبب له، فلماذا هذا الخوف المرضي الذي يحول بينك وبين تحقيق أهدافك؟.

الحل:- اعلم أن الخوف الذي يعوقك هو الذي يضيع ما حققت ويهدم ما بنيت.

٩- **البعض يتوقف خوفاً من أو انتظاراً للموت**:الموت هاجس يجيء ويذهب وكلنا يعرف، بالتأكيد، أن الموت قادم بلا شك وقد يكون غداً، ولكنه لا ينبغي أن يكون سبباً لإضاعة الوقت في التفكير في هذا الموضوع الذي تعيق به نفسك عن تحقيق أهدافك وإنجاز ما تريد تحقيقه.

الحل:- أن تخطط وتنفذ وتعمل وتنشط كأنك ستعيش للأبد ولن تموت.

١٠- **هدف ملتبس ومشوش**:هذا أصعب معوق من معوقات النجاح، وأكبر دافع للسقوط والفشل، وهو الذي يلح على اللا شعور باستمرار إذا لم تستطع أن تظل مركزاً على هدف واضح بوعي ويقظة تحدد لك الطريق، فإن طاقتك المشتتة لن تسفر عن كثير في نهاية المطاف.

الحل:- لا يغِب هدفك الواضح عن ذهنك ساعة من نهار أو من ليل، ابذل أقصى ما تستطيع من الجهد في تحديد هدف واضح، وقم بمذاكرته وبمراجعته باستمرار كلما تقدمت أو توقفت.

تقييم الأداء

يعرف أيضاً بمراجعة الأداء، وتقييم الموظفين، وهو عبارة عن أسلوب يُنتهج لغايات تقييم ما قام به الموظف من أداء، وتعتبر هذه الطريقة بمثابة جزء لا يتجزأ من التطوير الوظيفي.

كما يمكن تعريفه أيضاً بأنّه عمليّة منهجيّة تُجرى بشكل دوري لتقييم الأداء الوظيفي للموظف ومستوى إنتاجيّته من خلال العودة إلى مجموعة من المعايير المحددة مسبقاً بالتزامن مع وضع أهداف المنشأة.

تحتاج عمليّة تقييم الأداء في المنشآت إلى ضرورة الأخذ فى الاعتبار كافة الجوانب المتعلقة بالأيدي العاملة، كسلوك المواطنة التنظيميّة، ومستوى الإنجازات المحققة والقدرة على تحسينها في مناطق القوة، والتخلّص من نقاط الضعف أو تقويتها.

تحتاج المنظمة لإجراء عمليّة تقييم الأداء إلى استقطاب البيانات وجمعها من مصادرها بالاعتماد على ثلاثة أساليب رئيسيّة، وتتمثل بالإنتاجيّة الموضوعيّة، والأفراد، والتقييم الحكمي، حيث يعتمد على عدد كبير من أساليب التقييم المتنوّعة في إطلاق الأحكام عند البدء بعمليّة التقييم، ويشار إلى أنّ تقييم الأداء عمليّة سنوية.

يشير علم نفس الأفراد إلى أنّ أفضل مؤشر عام لتقييم الأداء الوظيفي وأداء التدريب هو القدرة العقليّة العامّة، ويعتبر ذلك أحد أساليب التحليل التجميعي.

أهداف تقييم الأداء

١) وضع المعلومات والملاحظات الهامّة حول أداء الموظفين بين يدي الجهات المختصّة بتقييم الأداء.

٢) الكشف عن مدى احتياجات الموظف للتأهيل والتدريب، وتحديد نقاط الضعف والعمل على علاجها.

٣) تقديم المعايير الموثقة في منح المكافآت التنظيميّة.

٤) اتخاذ قرار مناسب بشأن القرارات الشخصيّة كمنح زيادة في الراتب، وترقيات، وإجراءات تدريبيّة.

٥) منح الأفراد فرصاً كثيرة للتشخيص والتطوير التنظيمي.

٦) فتح الآفاق أمام الموظفين للاتصال بإداراتهم بكل سهولة ويسر.

٧) التأكد من مدى دقة تقنيّات الاختيار والسياسات المستخدمة في الموارد البشريّة لسد حاجة المنظمة من تكافؤ فرص العمل.

٨) الحد من فرض الأراء الشخصيّة للأفراد على تقييم الموظفين.

٩) تحقيق العدالة والإنصاف بين الموظفين بعيداً عن المحاباة.

معوّقات تقييم الأداء

١) معوّقات فرديّة، وتتمثل هذه المعوّقات فى مجموعة من العوامل ذات العلاقة بالفرد أو الموظف ذاته كالقدرات والمهارات، والتركيبة النفسيّة له، والتركيبة الاجتماعيّة.

٢) معوّقات مؤسسيّة، وتشمل كلاً من الواجبات والمهام الموكلة للأفراد، والتنظيم الاجتماعي، والموارد والإمكانيات المادية.
٣) غموض الأهداف المرجوة من نظام تقييم الأداء، حيث يعتبر غياب الوضوح في ذلك سبباً مباشراً في عرقلة سير عمليّة تقييم الأداء بشكلها الصحيح، وبالتالي الوصول إلى نتائج متناقضة تماماً مع أهداف المنشأة.
٤) سريّة التقييم.
٥) افتقار بعض المقوّمين للموضوعيّة والدقة فى التقييم، والتأثر بعدد من العوامل المحيطة كالعلاقات الشخصيّة والتساهل أو التجبر في بعض الأحيان، والميل إلى فرض المركزيّة.

سبل معالجة مشاكل تقييم الأداء:

إن أفضل طريقة لمواجهة مشاكل تقييم الأداء وتقليل أثارها السلبية هو إعداد أو وضع معايير لتقييم الأداء، مع إبلاغ القائمين بالتقييم بتلك المعايير وتدريبهم على استخدامها .

ويمكن التقييم بذلك من خلال إعداد أمثلة للأداء الذي يمكن أن يقوم به العامل ثم تقديمها إلى المشرفين سواء أكانت بطريقة مكتوبة، أم باستخدام أفلام الفيديو ، ثم يطلب من المشرفين إعداد تقييم لتلك الأمثلة والحكم عليها ، وبعد قيام المشرفين بتقييم العاملين ، يتم إخبارهم بما كان يجب أن يكون عليه تقييمهم للأداء ، مع مناقشة كل عنصر من عناصر تقييم الأداء مع المشرفين وتتمثل بنود تكلفة تقييم الأداء في :-

- تكلفة تصميم قوائم الأداء .
- تكلفة برامج الكمبيوتر الخاصة بتقييم الأداء .

- تكلفة الإشراف على تقييم الأداء .
- تكلفة مراجعة تقديرات تقييم الأداء .
- تكلفة لجان التظلم من التقييم .
- تكلفة حفظ تقديرات التقييم في الملفات .
- تكلفة الوقت المنفق بواسطة المديرين التنفيذيين لتقييم مرؤوسيهم .

أما العائد من تلك الوظيفة فهو غير مباشر ويمكن أن يساعد في أداء وظائف أخرى كالتدريب وتخطيط المسار الوظيفي.

إدارة المعرفة:

هي جميع التقنيات، والأدوات، والأساليب، والموارد البشريّة المسخّرة لاستقطاب المعرفة، وإدارتها، ونشرها، واستثمارها داخل نطاق مؤسّسةٍ ما، وتوصف إدارة المعرفة بأنّها إحكام السيطرة على كلّ ما يمتلكه الأفراد من خبراتٍ ومهاراتٍ تعتمد على المعرفة بشكلٍ أساسيٍّ وإدارتها، ويكون ذلك على ما يوثّق في مستنداتِ المنشأة، وبالتالي الوصول إلى مرحلة اتخاذ القرار الصائب بعد اختياره من بين مجموعةٍ من القرارات البديلة في المؤسّسات.

في مطلع عام ١٩٩١م أخذت إدارة المعرفة مساراً خاصّاً بها، فأصبحت مجالاً مستقلاً، ضمّ في سياقه كلّ ما يُدرّس في مجالات إدارة الأعمال، ونظم المعلومات، والإدارة العامة، وإدارة المكتبات وغيرها من المجالات الإداريّة سواء كان ذلك فى الدورات، أو المقرّرات لذلك فإنّ بحوث إدارة المعرفة أخذت تنخرط في عدّة مجالات، لتضمّ كافّة وسائل الإعلام، والسياسات العامة، والصحة، وعلوم الحاسب؛ وكان ذلك في أواخر عام ١٩٩٩م في جامعة كولومبيا.

نشأة إدارة المعرفة

تنبثق إدارة المعرفة وكلّ ما يتعلّق بها من جهودٍ من جذورٍ تاريخيةٍ طويلة الأمد؛ ويضمّ كافّة المناقشات ذات العلاقة بالعمل والتعلّم الرسميّ والتدريب المهنيّ، وبرامج التوجيه، ومكتبات الشركات، ومع تقدّم الزمن وتطور التكنولوجنيا في النصف الثاني من القرن العشرين ارتفعت نسبة استخدام أجهزة الحاسب لتواكب التكنولوجيّات كالنظم الخبيرة، وقواعد المعرفة ونظم دعم القرار وقد شجّع روّاد علم الإدارة على تطوير مفهوم إدارة المعرفة، فنادى البعض بضرورة التأكيد على مدى أهميّة المعلومة والمعرفة الصريحة بما تمتلكه المنشأة من موارد تنظيمية.

أبعاد إدارة المعرفة:

البُعد التكنولوجيّ، ويشمل كافّة محركات البحث، وقواعد بيانات إدارة رأس المال الفكريّ؛ وذلك لتوظيف التكنولوجيا في حلّ المشكلات التي تواجه إدارة المعرفة.

البعد التنظيميّ واللوجستيّ الخدمى، ويشير هذا المفهوم إلى الكيفيّة التي يجب استقطاب المعرفة بها، والتحكم فيها ويشمل ذلك تعزيزها، ونشرها، وتخزينها.

البعد الاجتماعيّ،يسلط الضوء على المعرفة المتقاسمة بين أفراد المجتمع الواحد، وتشكيل مجموعات المعرفة المؤلفة من صُنّاع المعرفة.

معوقات إدارة المعرفة

الثقافة التنظيمية: تؤثر الثقافة التنظيميّة لأيّ منظمةٍ في نجاحها بشكلٍ كبيرٍ، حيث تعتبر العلاقات التقليديّة داخل المنظمة من حيث الرقابة والسلطة مصدراً

للصعوبات التي تواجه المنظمات في نقل المعرفة، ويعود السبب في ذلك إلى أنّ الثقافة التنظيمية تعتبر العقل المدبر للإدارة القائمة في المنشأة، وتشجيع الجماعات والوحدات الاجتماعية على الإشراف والتفاعل فيما بينها.

الهيكل التنظيمي: يظهر أثر الهيكل التنظيميّ على نقل المعرفة داخل المنشأة بالاعتماد على شكل الهيكل؛ حيث يتّخذ الهيكل التنظيميّ وجهة لعدم المرونة، فيكون إصدار الأوامر بين وحدات الإدارة وأقسامها بالاعتماد على القنوات الرسميّة.

تكنولوجيا المعلومات: تؤدي تكنولوجيا المعلومات دوراً هاماً في نقل وتقاسم المعرفة داخل المنظمة، ويظهر ذلك بما توفرّه من آليات تتفاوت بين رسمية، وغير رسمية، فتتمثل الرسمية فى التقارير، والأدلة العملية، والتدريب،أمّا غير الرسمية فتشمل: الندوات، وحلقات النقاش وغيرها.

سبل التغلب على معوقات إدارة المعرفة

١) دعم الوعي الخاص بمسألة النوع على كافة المستويات عند التصدي لقضايا سياسات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

٢) منح مزيد من الاهتمام الخاص لتمكين الشباب كمتعلمين.

٣) توفير التعليم والتدريب ذي الصلة على كافة المستويات، خاصة بالنسبة للشباب.

٤) النشر الكامل لتعليم راقي النوعية، مع عناية خاصة لطرفي المتصل التعليمي وللتعليم المستمر.

٥) توطين العلم وبناء القدرة الذاتية في البحث والتطوير التقاني في جميع أنشطة المجتمع وهذا يعني تأسيس نموذج معرفي عربي عام أصيل منفتح مستنير، من خلال:

- النهوض باللغة العربية من خلال إطلاق نشاط بحثي ومعلوماتي جاد.
- استحضار إمضاءات التراث المعرفي العربي، وإدماجها في لحمة النموذج المعرفي العربي.
- إثراء التنوع الثقافي داخل الأمة ودعمه والاحتفاء به.
- الانفتاح على الثقافات الإنسانية من خلال حفز التعريب والترجمة إلى اللغات الأخرى، والاغتراف الذكي من الحضارات غير العربية.

٦) تقديم رؤية استراتيجية لمتطلبات إقامة مجتمع المعرفة عبر عملية إبداع اجتماعي تتوخى الإصلاح في الداخل .

٧) العمل على ايجاد سياق تنظيمي محفز يقوم على روابط قوية بين مؤسسات البحث والتطوير والإبتكار الوطنية من جهة وقطاعات المجتمع الإنتاجية والخدمية من جهة أخرى .

٨) توفير مؤسسات ديمقراطية تمكّن من المشاركة في صياغة مستقبل وطنهم والمفاضلة، بحرية ووعي واستقلال، بين خيارات التنمية المتاحة وطرق ووسائل بلوغها.

٩) توظيف القدرات البشرية بكفاءة في الأنشطة الاجتماعية لتحقيق الرفاهية في المنطقة العربية.

معوقات إدارة الوقت : الأشياء التي لا تستحق الأداء تحول الوقت والطاقة عن الأشياء التي تستحق الأداء .

جزء كبير من الحياة هو لعبة محصلتها صفر.

ان المجهودات المخصصة لنشاط معين هي ماخوذة من نشاط آخر .

كل ما ينفق على عمل غير مستحق الاداء يمكن انفاقه على شي نافع ومن أهم الاشياء المضيعة للوقت :

١) عدم وجود اهداف واضحة أو أن تكون أهداف غير واقعية وغير قابلة للقياس.
٢) عدم وجود خطط محددة بزمن .
٣) الافتقار إلى التنظيم .
٤) لا وجود لخطة للطوارئ أو خطة موقفية.

يقول جين لويس سيرفان في كتاب (Le nouvel art du temps) بفضل أدمغتنا التي تمكننا من توقع الحوادث يكون بامكاننا استباقها ونحن الكائنات الحية الوحيدة القادرة على فعل ذلك واستخدام هذه الميزة كذلك تشكل الأعراف السائدة في الشركة أحد معوقات إدارة الوقت كالطريقة السيئة التي تدار بها احتفالات الشركة والأنشطة الاجتماعية داخلها وقت كثير يهدر في المجاملات والتكلف المصطنع .

٥) التسويف:

وهو ترك المهام الصعبة ذات الانتاجية العالية والانشغال بالمهام السهلة ذات الانتاجية المنخفضة أو أن تذهب للسينما فيما عليك أن تنجزعملاً مهماً .

انه يراكم فوق كاهلك الأعمال ويعبث بزمن خطتك .

٦) الموافقة الدائمة على طلبات الآخرين .
٧) الحرص المبالغ فيه على مثالية الأداء.
٨) الافتقار إلى تنظيم سليم للأوراق والملفات .
٩) فقدان الارادة الحقيقية لإدارة الوقت .
١٠) الاستعانة بسكرتيرة لا تجيد عملها .
١١) مكالمات الهاتف التي لاتتوقف .

١٢) الرغبة في الثرثرة والفضول .

١٣) لا توجد أولويات للمهام المطلوب انجازها .

وفي دراسة أجراها مايكل ليوف أستاذ علم الإدارة في جامعة نيو أورليانز ومؤلف كتاب اعمل بذكاء على مجموعات من الإداريين في ١٤ دولة استخلص منها أن أهم الأنشطة التي تهدر الوقت هي :

- المعوقات الهاتفية.
- الزوار غير المتوقعين .
- الاجتماعات المجدولة وغير المجدولة.
- الأزمات .
- عدم وجود أهداف وأولويات ومواعيد للإنجاز.
- مكاتب مزدوجة وعدم تنظيم شخصى.
- تفويض غير فعال وتدخل فى الروتين والتفاصيل.
- محاولة إنجاز الكثير بسرعة وتقدير الوقت اللازم بدون واقعية.
- عدم وجود أو عدم وضوح الاتصالات أو الارشادات .
- معلومات غير ملائمة أو غير دقيقة أو متأخرة.
- التردد والتأجيل أو التسويف .
- عدم القدرة على قول لا.
- مسؤولية وسلطة مضطربة.
- ترك المهام قبل إنجازها.
- نقص الإنضباط الذاتى .

التغلب على معوقات إدارة الوقت

للتغلب على معوقات إدارة الوقت يجب اتباع الآتى:

١) إلقاء مزيد من الضوء على معوقات إدارة الوقت.

٢) زيادة الدراسات حول الجوانب النظرية لإدارة الوقت .

٣) توسيع الاهتمام بمفاهيم ومعاني الأساليب العلمية والتقنية لإدارة الوقت .

٤) التركيز على معنى الوقت وتأكيد اهميته .

٥) التدريب على تغيير العادات والسلوكيات التي تؤدي إلى اهدار الوقت وتضييعه.

٦) إجراء المزيد من الدراسات خاصة على الشركات الصناعية في الدول المتقدمة .

٧) اجراء دراسات مقارنة لمعرفة الاساليب العلمية لإدارة الوقت المطبقة في الدول المتقدمة ومعرفة الفروق بينها وبين الدول النامية .

٨) اجراء دراسات على الشركات الصناعية في الدول النامية واحتساب التكاليف المالية الناجمة عن تضييع الوقت نتيجة عدم تطبيق الأساليب العلمية لإدارة الوقت .

٩) تطوير مراكز الأبحاث الادارية ودعمها وتشجيعها لاجراء مزيد من الدراسات عن اساليب إدارة الوقت وتوظيف التكنولوجيا المتطورة في تحديث هذه الأساليب والتقنيات .

الباب السادس

معوقات

الابداع والابتكار

التفكير

التفكير نشاط طبيعيّ لا يستغني عنه الإنسان في حياته اليوميّة، وهو خليط من عمليات نفسية وعصبية وكيميائية متداخلة مع بعضها البعض لا يمكن لمسها أو رؤيتها،وينتج عنها اكتشاف ما، يتمّ من خلاله الوصول إلى اتخاذ قرار ما أو حلّ مشكلة ما أو التخطيط لأمر.

معوقات التفكير

صعوبة عزل المشكلة: فتحديد المشكلة بشكل دقيق وواضح يُمثّل أهم خطوة في حلّها وإذا لم تُعزل وتُحدّد، فلا يُمكن حلّها، وهو غالباً سبب ميلنا إلى بذل جهد أقل في تعريف المشكلة، وكما قيل فإنّ معرفة السؤال أو تحديد المشكلة يُمثّل نصف الإجابة.

الميل إلى تحديد المشكلة بشكل ضيّق: من الصعب في بعض الأحيان تعيين المشكلة وعزلها، ومن الصعوبة أيضاً تجنُّب الميل إلى تحديد المشكلة بشكل ضيق جداً.

الخوف من الخطأ أو النقد :تعلمنا دائماً أن نسعى للعيش في أمان؛ فعصفورٌ في اليد خيرٌ من عشرة على الشجرة؛ وذلك بسبب الخوف من التعبير عن النفس أو من حكم الآخرين ونقدهم، ففي بعض الأحيان يكون هذا من التفكير السلبي ونقد الذات، أو جلد الذات والتهوين من شأنها.

الحكم على الأفكار بدلاً من توليدها : يُفضِّل بعض الناس دائماً الحكم أو نقد الأفكار أكثر من توليدها، فالحكم المُبكّر على الأفكار الجديدة سيؤدي إلى رفض الكثير من الأفكار؛ لأنّ الأفكار الجديدة تكون غير مكتملة تماماً، فالحكم على الأفكار يكون عندما تكون هناك إجابات كثيرة ومُتنوّعة.

الافتقار إلى التحدي والحماس: لا يمكن لأحد أن يقدِّم جهده الأفضل ما لم يُحفِّز نفسه ويُحمّسها لذلك، فبعض الناس يتحفّز بالمال أو المنصب أو الشهرة ليحقق النجاح، ووجود القدرة على عمل شيء ما لا يعني بالضرورة إنجاز هذا الشيء، وهذا ما يدعو الباحثين إلى اختبار المحفزات لدى الأفراد، وتمثل المسائل والمشاكل التي يتصدى لها المبدعون تحدياً كبيراً لهم، والاستجابة المُستمرّة لهذا التحدي تُنمّي عند هؤلاء روح الإبداع والابتكار.

العادات: تُمثّل العادات استجابات مُتكرّرة نمطيّة وغير إبداعيّة لعمل شيء ما بالطريقة نفسِها والظروف نفسها، مثل الأكل والشرب والنوم والاستيقاظ، بالإضافة إلى ذلك فنحن نملك عادات تفكير نمطيّة مُتكرّرة في النظر إلى الأشياء.

الوقت: حيث يتعذر الكثير من الناس بضيق الوقت، بالرغم من أنّ المبدعين منهم قد أسّسوا إبداعهم في ساعات اليوم والليلة نفسها الأربع والعشرين، فعلى سبيل المثال الشخص الذي يقطع الأخشاب بمنشاره اليدويّ، يستطيع أن يقلّل من الوقت الذي يمضيه في نشر كومة الأخشاب إذا أمضى جزءاً من وقته في سَنّ المنشار، وبهذا يستطيع الناس أن ينجزوا أهدافهم ويحققوا طموحاتهم بأقلِّ جُهدٍ مُمكن إذا سمحوا لقدراتهم الإبداعيّة أن تأخذ نصيباً من أوقاتهم.

معوقات متعلقة بضعف الشخصية:

١- الشعور بالعجز اتجاه التطور في مجال العمل.

٢- عدم القدرة على اتّخاذ قرار.

٣- الميل للخمول والراحة.

٤- التفكير في أمور هامشيّة، بدلاً من التركيز على الأمور الأساسية.

٥- عدم اقتناع الشخص بما يقوم به.

٦- الاتّكال على الآخرين في حلّ المُشكلات.

٧- ضعف استخدام العقل في التأمُّل والتفكير.

الابداع والابتكار:

يمكنُنَا تعريفُ الإبداعِ بأَنَّهُ أفكارٌ جديدةٌ ومفيدةٌ ومتصلةٌ بحلٍّ أمثل لمشكلاتٍ معينةٍ أو تطويرِ أساليبَ أو أهداف أو تعميق رؤيةٍ أو تجميع أو إعادة تركيب الأنماطِ المعروفةِ فِي السلوكياتِ الإداريةِ فِي أشكالٍ متميزةٍ ومتطورةٍ تقفزُ بأصحابِهَا إِلَى الأمامِ، إلاَّ أَنَّ التعريفَ وحدَهُ لا يحققُ الإبداع مَا لم يتجسدْ فِي العملِ؛ لِذَا يمكنُ أَنْ يقالَ أَنَّ الإبداعَ الحقيقيَّ هُوَ فِي العملِ المبدعِ لاَ فِي التفكيرِ، وَإِنْ كانَ العملُ المبدعُ يسبقهُ تفكيرٌ مبدعٌ.

أبرز معوقات الابداع والابتكار

١) العقبات الشخصية مثل ضعف الثقة بالنفس، فهي تقود إلى الفشل والخوف من القادم.

٢) التقليد الأعمى مما يؤدي إلى ضعف التفكير والإخفاق في الإبداع.

٣) الحماس الزائد عن حده، الذي يؤدي إلى رغبة قوية فى تحقيق الإنجازات وبالتالي تؤدي إلى الاستعجال فى الحصول على النتائج والقفز من مرحلة إلى أخرى دون إتمام المرحلة التي تسبقها.

٤) التفكير النمطي، الذي قد يؤدي إلى الابداع المحدود وعدم التوسع الملحوظ بالتفكير والإنجاز.

٥) التسرع، وهو الرغبة في الحصول على حلول للمشكلة دون استيعاب جميع جوانبها، أو العمل على تطوير بدائل أو إيجاد حلول مختلفة لها ومن ثم اختيار الحل الأنسب.

٦) نقل العادة، وهو يعني ترسيخ أنماط معينة ومحددة من ذهن الشخص وبالتالي عدم إستيعاب أفكار ذات أهمية أكبر وأكثر فاعلية.

العقبات الظرفية: وهي العواقب المتعلقة بالموقف نفسه أو بالجوانب الإجتماعية أو الثقافية السائدة، ومن أهمها:

١) مقاومة التغيير، وهي عدم قبول أي أفكار وطرق جديدة بسبب الخوف من أن الأفكار الجديدة قد تهدد مكتسباته وأوضاعه والإكثار من ترديد عبارات تعمل على تحبيط النفس مثل: هذه الفكرة ستكلف كثيراً، لن تنجح هذه الطريقة في حل المشكلة، لم يسبق أن فعلت ذلك من قبل.

٢) عدم التوازن والتمييز بين الفكاهة والجد، حيث أنه هناك كثير من الأشخاص يعتقدون أن التفكير والإبداع يتطلب جدية في العمل، بينما على العكس تماماً فهو يحتاج ويتطلب أحياناً للمرح والتأمل والتخيل، بينما يتطلب التفكير الإبداعي نوعاً من التوازن الدقيق بين جميع العناصر السابقة.

٣) عدم التوازن بين التنافس والتعاون، فهناك حاجة كبيرة لروح التنافس وروح التعاون لكل شخص معين أو جماعة من الأشخاص في تحقيق إنجازات قيمة، وقد يكون التفضيل لأي منهما في الإفتقار للوصول إلى المشكلة الحقيقية.

المعوقات الإجتماعية: وتشمل المعوقات الأسرية، مثل الانخفاض في المستوى الاقتصادي والتعليمي والاتجاهات السلبية في الأسرة، وعدم الاهتمام والنمطية في التعامل مع الأبناء.

معوقات الإبداع في المدرسة، مثل: طرائق التعليم التقليدية والقديمة، وأساليب الحفظ.

معوقات المجتمع، مثل: التمييز على أساس الجنس، التدهور الإقتصادي والاجتماعي، والانفجار السكاني وما يترتب عليه من آثار سلبية على المجتمع.

معوقات التفكير الإبداعي

إن معظم معوقات الإبداع والتفكير الإبداعي توجد في ذوات أنفسنا؛ فالخوف من الوقوع في الخطأ وفقدان الثقة بالنفس والإنشغال بأشياء كثيرة ووجود أهداف ووسائل متناقضة وعدم السماح للبدن والنفس بالراحة كل ذلك يثبط الإبداع ويكبح انطلاقة التفكير الإبداعي .

وأكبر المعوقات شعورنا الداخلي بأننا غير مبدعين وأن الإبداع يصعب تعلمه وهو خاص بالموهوبين من الناس فقط فإذا أقنع الإنسان نفسه بأنه مجرد بشر غير متميز فقد حكم على نفسه بجملة من الإعتقادات الخاطئة لكن بمجرد ما يكون لديه شخصية خاصة ومتفردة سيسعى الى طلب المهارات والقدرات اللازمة للتعبير عن ذاته واعتقاداته وسيستجمع نفسه للقول إنني شخص مبدع وقادر على الإبداع وذلك لأجل تمتين شخصيته المتفردة ودعمها .

ومن العوائق التي تمنع أو تقلل من التفكير الإبداعي لحل المشاكل أو التعرف عليها أو الحصول على المعلومات اللازمة لحلها ما يأتي : صعوبة عزل المشكلة - الميل الى تحديد المشكلة بشكل ضيق - الخوف من الخطأ أو النقد- الإفتقار الى التحدي والحماس – العادات -الوقت وكلها سبق الكلام عنها .

معوقات تنمية التفكير الإبداعي

الإبداع كلمة محبوبة إلي معظم الناس ، فنحن نؤمن إيماناً كاملاً بأهميتها ، وأهمية تعلمـها والعمل بها ، بل وتصل بنا الرغبة إلي احتكارها وإحكام السيطرة

عليها وعلى الرغم من ذلك نجد أنفسنا غير قادرين على ذلك فيعمد البعض أن يسأل عن أسباب عدم قدرتنا على الإبداع لذا نجد أنفسنا بحاجة إلي أن نتعرف على تلك الأسباب والمعـوقات ويمكن تصور أهم معوقات التفكير الإبداعى فيما يلي:

أولا : معوقات متعلقة بالتلميذ :

أ) المعوقات الحسية وهي معوقات تنتج من مشكلات تتعلق بالشخص نفسه ، مثل :

١) عدم القدرة على تشخيص المشكلة : يشكو معظم الناس من مشكلات تواجههم في الحياة ، بيد أن معظمهم لا يستطيع أن يشخص المشـكلة الرئيسـة من سمـات المشـكلة أو المواصفات الجانبية التابعة لـها والذي قد يجعل الأفراد ينصرفون عن حل المشكلة مع أنه قد يكون حلها لا يتعدي خطوة بمجرد معرفة وتحديد المشكلة كأن يشكو المرء من خروج دخان من سيارته، هذا الدخان سمة جانبية لمشكلة في محرك السيارة ، إن معظم الأفراد لا يستطيعوا تحديد سبب هذه المشكلة ، المشكلة الأكثر تعاسة أن معظم من يسمون ميكانيكي يلجأون إلي تغيير القطعة كاملة بدلاً من إصلاح العطل .

٢) نقص الخبرة : إن نقص خبرة المرء تجعله لا يرى المشكلة إلا من زاوية واحدة، وفي معظم الأحيان حسب ما تقع عليه عيناه فقط ، لذا قد يخطئ المرء في تقديراته ، وهنا نلاحظ حكمة المولى جلت قدرته حين أوصـى بالشـورى حتى تتعدد الفِكَرْ وزوايا مناقشة المعضلة.

٣) مشكلة التشبع/ التعود : وهي تعود الفرد على منظر الأشياء من حوله لدرجة أنه لا يلقي لها بالاً ولا اهتماماً ، وقد يكون من ضمن هذه الأشياء الحل الذي يبحث عنه.

٤) عدم استعمال الحواس الخمس بالطريقة السليمة: إن تعود المرء على السرعة في أمره خصوصاً هذه الأيام التي تجعله دائماً متعجلاً ، لا تمنحه الوقت للتجريب وإستخدام حواسه لحل مشكلاته فتكثر عمليات الغش والخداع ويقع الفرد فريسة لهذه العمليات .

ب) **المعوقات النفسية** :إن طبيعة المرء وتربيته بطريقة غير سليمه تؤثر تأثيراً سلبياً على إبداعاته ، خصوصاً إذا لم يتم إرشاده نحوها ، فمثلاً تعود أحدنا على أن يكون دقيقاً جداً في عمله ، فنجده يتعامل معاملة صارمة تقتل كافة سبل الإبداع ، وتكون حياته خالية من المرونة بل وقاسية قسوة الصحراء .

ج) **المعوقات الذهنية**: العقل هو مركز التفكير ، لكنه يكون معوقاً أحياناً خصوصاً أن :

١) الإصرار على إستخدام التقنية خاصة إن كانت بشكل خاطئ .

٢) عدم الإلمام بأسلوب حل المشكلات بشكل صحيح وعلمي .

٣) عدم تكامل البيانات والمعلومات الرئيسة لتكوين خلفية علمية متكاملة.

٤) عدم توافر المسببات والقدرات الرئيسة وهي ما تعرف باسم الإمكانات.

٥) ضعف الثقة فى النفس أو الإفراط في الثقة بالنفس.

٦) عدم تقبل النقد الهادف : إن نقد الأفراد لفكرة حل معينة عملية مهمة لبناء فكرة جديدة ورؤية المشكلة من عدة زوايا ، وهنا تتضح عملية النقد الهادف وتقبل هذه الانتقادات بروح طيبة.

٧) الشعور بالنقص والايحاءات السلبية .

التخلص من معيقات الابداع

من أبرز الطرق التي يمكنه الإستعانة بها ما يلي :

- المحافظة على الوقت، وعدم اهداره فدائماً يعتقد الإنسان أن السبب الرئيسي في عدم تحقيقه لما يريد، وعدم قدرته على الإبداع هو ضيق الوقت، لذلك من الضروري أن ينظم الإنسان وقته جيداً والتخلص من كل ما يسلب وقته كالإنترنت، ومشاهدة التلفاز، والنوم لفترات طويلة وغير ذلك .
- التخلص من الروتين القاتل، وأن كان من الضروري أن يسير وفقاً لجدول محدد فعليه أن يضيف شيئاً جديداً لما يقوم به هكذا سيتوقع نتائج غير تقليدية .
- يجب أن يثق الإنسان فى نفسه، وفي قدراته، وعليه أن يؤكد لنفسه دائماً أنه ليس أقل من المبدعين، والعظماء الذين استطاعوا الوصول إلى مكانة مرموقة .
- الإبتعاد عن تقليد الآخرين، والتمسك دائماً باضافة شيئاً جديداً للأشياء التي تقوم بها هكذا تتعود على التميز .
- الإبتعاد عن أصحاب الأفكار السلبية ،وعدم الإنشغال ،والتفكير في حديثهم ، والتمسك بأهدافك التي تريد أن تحققها ،وأنت على يقين من أنك سوف تصل إلى ما تريد .

أهمية تعليم مهارات التفكير

لتعليم مهارات التفكير العديد من الجوانب الإيجابية للطلاب والمعلمين، ومن إيجابياتها للطلاب:

١) يجعل المواقف الصفيّة أكثر حيوية، ويزيد من فعالية ومشاركة الطلاب، ويحفّزهم على الانتباه.

٢) يشجع الطلاب في البحث عن المعلومات المختلفة التي قد يستفيدون منها في حياتهم.

٣) يكسب الطلاب مهارات عديدة، ويرفع من كفاءات التفكير لديهم.

٤) يمكنهم من القيام بالسلوك السوي والابتعاد عن السلوكات السيّئة، نظراً لتمكنهم في التفكير السليم.

٥) ينمي التفكير الإبداعي لدى الطلاب.

٦) يزيد من ثقتهم بأنفسهم، ومن تحسين تواصلهم الاجتماعي بمن حولهم.

أسباب تعليم مهارات التفكير

١) إعداد الإنسان لمواجهة ظروف الحياة المختلفة باللجوء إلى التفكير واتخاذ القرارت الصائبة.

٢) حاجة المجتمعات الصناعية والناميّة لتطوير مهارات أفرادها في أداء أعمالهم.

٣) حاجة السياسيين إلى هذه المهارات ليتمكنوا من القيام بواجباتهم نحو دولتهم وأفرادها وامتلاك الفكر القيادي.

٤) حاجة الفرد للتفكير ليبقى متماسكاً في المجتمع ومع الآخرين.

معوّقات تعليم مهارات التفكير

هناك بعض السلوكيات التي تعمل على إعاقة تعليم التفكير في المدراس وتكون ناتجة عن سلوك المعلمين وطبيعة المناهج وهي:

١) المعلم هو صاحب الكلمة الأولى والأخيرة في الصف.

٢) يركّز المعلم في شرح المادة العلمية على نقل المعلومات فقط دون توليدها واستعمالها.

٣) احتواء المناهج العلمية على كم هائل من المعلومات لا تمكن الطالب من التفكير، بل تركز على حشو المعلومات في عقل الطالب دون فهمها.

٤) احتكار المعلم لطول فترة الحصة دون مشاركة الطلاب.

٥) عدم تقبّل المعلم للانتقاد والأسئلة الخارجة عن الدرس.

٦) تفضيل المعلم للطالب الذكي على الطالب المبدع الذي يعتمد على التفكير.

٧) اعتماد المعلم على عدد ونوع محدود من الطلاب الذين يوجه الأسئلة إليهم.

٨) أحياناً تكون أسئلة المعلم تحتاج إلى إجابات متدنيّة التفكير.

٩) لا يعطي المعلم وقتاً كافياً للطلاب للإجابة على السؤال.

الباب السابع
التنمية الاجتماعية والبشرية

التنمية الاجتماعية ومعوقاتها

تمثل التنمية الاجتماعية الجانب التنموي الديناميكي الداخلي في الدولة، والذي يعنى بصورة مباشرة في تعزيز التقارب الاجتماعي داخل الدولة بصورة عصرية تواكب ما وصلت إليه الدول الأخرى في هذا الجانب، وفي تفعيل دور المواطنين في الانخراط في الحياة الاجتماعية، وتقديم خدمات اجتماعية ذات جودة عالية تتلاءم مع احتياجات المجتمع المحلي بعد دراسته بصورة عميقة عبر التخطيط الاستراتيجي، وذلك بهدف تحقيق غاية الارتقاء بالحياة.

تواجه التنمية الاجتماعية جملة من المعيقات التي تمنعها من تحقيق أهدافها الرئيسية والفرعية، شأنها شأن كافة جوانب التنمية الأخرى.

أهداف التنمية الاجتماعية

١) حماية الهوية والثقافة الوطنية.

٢) تطوير وتوظيف الموارد البشرية الوطنية بطريقة كفؤة.

٣) تحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية.

٤) الانفتاح على العالم، مع الحرص على الحفاظ على الخصوصية الثقافية.

٥) محاربة الفقر والجوع والجريمة.

مظاهر ضعف التنمية الاجتماعية

١) تدهور الأحوال والبيئات الاجتماعية، وزيادة الطبقية، وتدهور نوعية الحياة لدى فئة كبيرة من الناس.

٢) زيادة الرغبة لدى المواطنين، وخاصة الشباب بالهجرة، وازدياد مشاكل المواصلات والازدحام، والجرائم.

٣) ازدياد واضح في معدلات الفقر المدقع، نتيجة لزيادة عدد العاطلين عن العمل.
٤) ازدياد عجز الموازنات، والاعتماد على المعونات والمنح المالية الخارجية.
٥) انخفاض معدل الاستثمار، إضافةً إلى ضعف ثقة المواطن بالحكومة.

خصائص التنمية الاجتماعية

- **عملية توسعية**: أي أنها لا تقف عند مرحلة معينة، بل تتوسع بشكل دائم في سبيل التطور والتقدم.
- **عملية شاملة**: أي أنها لا تقتصر على جانب واحد، كالجوانب الاقتصادية مثلاً، بل تشمل الجوانب السياسية، والاجتماعية، والثقافية والعسكرية.
- **عملية مترابطة**: أي أنّ التنمية ترتبط بالنمو، حيث إنّ التنمية الاجتماعية مرتبطة بصورة مباشرة بالنمو الاقتصادي.

معوقات التنمية الاجتماعية

- **معوقات ثقافية**: تتمثل في الموروثات الاجتماعية البالية التي تعيق أي تطور، وتقف في وجه الحداثة والازدهار، وتتمسك بالماضي وتخلفه.
- **معوقات إدارية**: هي مجموعة من المشاكل التنموية والإدارية لدى صناع القرار، والتي تعيق العمل في هذا الجانب، وتتمثل في تركيز كبار المسؤولين وصناع القرار في الدولة على مصالحهم الشخصية بدلاً من مصالح الدولة، وشيوع الفساد، والمحسوبية، والاختلاس على حساب مصلحة الشعب، والاستثمار، والتوظيف، والتنمية الشاملة والمستدامة.
- **معوقات تخطيطية**: تتمثل في عدم مشاركة الموظفين في عملية التخطيط التنموي، حيث إنّ الخطط تصل جاهزة للتنفيذ دون مناقشة بأسلوب

بيروقراطي، فضلاً عن ضعف الثقافة التخطيطية لدى القائمين على العمل التنموي.

- **معوقات سياسية**: تتمثل في عدم الحرية السياسية، وضعف القدرة على اتخاذ القرار.
- **زيادة سرعة وتيرة التغيرات**: وذلك على كافة الأصعدة، بما فيها السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، وكذلك التقنية، والتكنولوجية.
- **معوقات اقتصادية**: عدم الاستقرار الاقتصادي الداخلي، فضلاً عن تأثير الاقتصاد العالمي، وندرة الموارد، حيث يعد هذا الجانب من المعوقات الأساسية للتنمية الاجتماعية، والتنمية المستدامة.

سبل التغلب على المعوقات:

١) **الاعتماد على القيادة الخارجية**:أي إن التنمية قد تعتمد في تحقيق غاياتها على القيادة الخارجية التي لا تنتمي الي المجتمع ذاته إذ تقوم بها جهات تابعة لدوله أو دول خارجية تكون أكثر تقدما لصالح دولة أخرى حرة.

٢) **الاعتماد على الموارد الذاتية**:ويؤكد هذا الأسلوب على دور الجماعات والأفراد والقيادات الموجودة في اكتشاف احتياجاتها والعمل معا لتحقيق الخدمات اللازمة لمقابلة هذه الاحتياجات.

٣) **الأسلوب متعدد الأهداف**: ويركز هذا الأسلوب على تكوين جماعات صغرى وتقوية قياداتها وكشف المشكلات الإجتماعية لوضع برنامج مشترك يتعاون الجميع في تنفيذه ويحتاج هذا الأسلوب بعض الوقت لتنمية العمل التعاوني المشترك من جانب المجتمع ذاته لمواجهة المشكلات القائمة فيه.

التنمية البشرية:

تُعرف التنمية البشرية بأنها المُمارسات والعمليات التي تهدف إلى تطوير الشريحة المستهدفة من البشر، وتوسيع دائرة معرفتهم، وقدراتهم التعليمية، وخبراتهم، وذلك سعياً للارتقاء بمستوى الإنتاج والدخل من خلال بذل مجهود بشري أكثر بكل كفاءة وفاعلية، بالإضافة إلى توفير حياة تتمتع بالصحة والحيوية، وتطوير القدرات الإنسانية، وتنميتها من خلال توفير فرص تعليمية مناسبة للأفراد.

عرفت الأونروا التنمية البشرية بأنها عمليات توسعة وتطوير للقدرات البشرية لتوسعة رقعة الخيارات لهم، ويتضمن ذلك مختلف المستويات التنموية، والتي تتضمن ثلاث قدرات أساسية لهذا المجال من التنمية؛ وهي: ضرورة توفير حياة مديدة وصحية للأفراد، وتوفر المعرفة، والعيش بمستوى لائق وكريم.

تبحث التنمية البشرية بعدة موضوعات في غاية الأهمية في حياة الأيدي العاملة، ومن أهمها: كيفية التخلص من الخجل، وكيفية مضاعفة الذكاء، والتخطيط للحياة، والكشف عن أسرار الروحانيات، ولغة الجسد، وفنون الإقناع، وعلم الجراسيكولوجي.

معوقات التنمية البشرية

١) غياب عنصر التدريب وتطوير المهارات في المنظمات.

٢) اعتماد الأيدي العاملة على نفسها في تطوير ذاتها، بالوقت الذي يفترض على صاحب العمل أن يعمل على تدريب وتوجيه جهود أفراده.

٣) الافتقار لذوي الاختصاص والكفاءة في الموارد البشرية.

٤) غياب الوعي المؤسسي والفردي بمدى أهمية التنمية البشرية، وإهمالها.

٥) تدني مستويات الميزانية في مشروعات التنمية البشرية؛ ما يجعل منها عاجزة عن التطور والنمو.

٦) عدم مشاركة أرباب العمل الخاص بدورهم المتوقع في التنمية البشرية.

٧) غياب التنسيق بين تنظيمات المجتمع المدني للتأثير بمشروعات التنمية البشرية والاستفادة منها.

سبل التغلب على معوقات التنمية البشرية

- **الأوضاع السياسية**: يتطلب تحقيق التنمية البشرية ضرورة عدم احتكار السلطة وسيادة الديمقراطية في المنطقة.
- **الأوضاع السكانية**: ويكون ذلك بمدى القدرة على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة.
- **الأضاع السكنية**: يشار إلى أن انخفاض الكثافة السكانية ليش متطلباً أساسياً لتحقيق مستوى معيشي مرتفع، ومثال ذلك الصين التي تحقق أكبر قدر من التنمية البشرية بالرغم من الكثافة السكانية لديها.
- **الأوضاع الإدارية**: حيث يتطلب الأمر انتهاج أساليب إدارية وخطط متطورة، وتطويرها.
- **أوضاع العمل**: ويشمل ذلك على ضرورة تقسيم العمل وتطويره من خلال تطوير المهارات الفنية والإدارية التي يمتلكها الأفراد.
- **الأوضاع التقنية**: وتتمثل بمدى استخدام التقنية وتدخلها في مجال التنمية البشرية وتوطينها.

- **الأوضاع الصحية**: وتتمثل في تطوير أساليب العلاج التي تساهم في تخفيض عدد الوفيات، وارتفاع نسبة الحياة.
- **الأوضاع التعليمية**: وتتمثل في تطوير أساليب التعليم.
- **الأوضاع الاجتماعية**: وتتمثل بالتشجيع على العمل والإنجاز، والسعي لتغيير فكرة الناس عن بعض المهن والحرف.
- **المستويات الطبقية في المجتمع**: يتطلب تحقيق التنمية البشرية ضرورة المساواة الطبقية بين أفراد المجتمع.
- **الأوضاع النفسية**: حيث يتطلب ذلك ضرورة تهيئة المناخ النفسي للأفراد للانخراط في التنمية.

كما يلزم أيضاً:

١) ضرورة وضع استراتيجية عامة للتنمية الشاملة وإعادة الاعتبار لدور الدولة في هذه الاستراتيجية التي تشارك في صياغتها والإشراف على تنفيذها مؤسسات وهيئات المجتمع المدني .

٢) إعادة المجتمع لذاته من خلال توسيع المشاركة وحرية الرأي واحترام الذات، حيث يبقى الشعب هو الضمان الوحيد والأكيد، لبناء المستقبل ومحاربة الفساد وتحمل أعباء المواجهة أياً كان نوعها .

٣) وضع استراتيجية بناء مجتمع علمي، يقوم على المعرفة للجميع، والمعلومات في خدمة المجتمع وتطوره، مما يستتبع استراتيجية للتعليم في كافة مراحله واستراتيجية للبحث العلمي .

٤) وضع استراتيجية للتشغيل والقضاء على البطالة والفقر في مدة محددة .

٥)ضرورة وضع أولوية قصوى لبرنامج قومي للنهوض بالريف حيث تعتبر التنمية الريفية هي جوهر التنمية الشاملة، بما يتطلب تبنى هذه المفاهيم، وترجمتها إلى خطط وبرامج عملية تساعد على تقليل الفروق والتباينات في التنمية البشرية في كافة محاورها، مثل الفجوات فيما بين الريف والحضر، وبين الذكور والإناث، وبين أقاليم الدولة فضلاً عن المساعدة على استدامة وتواصل التنمية البشرية.

التعبير عن الذات:

تُعرّف الذات بأنّها البناء الفكري، والمادي، والنفسي، والاجتماعي لشخصٍ ما، ويختصرها البعض بأنها شخصيّة الفرد أو هويّته التي يتميّز بها، ويُقصد بالتعبير عن الذات قدرة الفرد على إعلام الآخرين برؤيته في الحياة، ونهج السلوك الخاص به تجاه التجارب والمواقف المتعددة.

أمّا عدم القدرة على التعبير عن الذات، فهي جُملة الصعوبات التي تحد من إمكانيّة الفرد فى التعبير عن نفسه؛ لذا ينزوي بعيداً عن الناس، ولا يحتك بهم، وهنا سنتناول أهم معوّقات التعبير عن الذات بشيء من التفصيل.

معوّقات التعبير عن الذات

معوّقات تتعلق بالشخص: كالخجل غير المبرّر، والخوف من رأي الآخرين؛ وهذا يعود لجملة عوائق نفسيّة تتعلق بالوساوس، والاضطرابات النفسيّة الأُخرى، أو المرور بتجارب شخصيّة مؤلمة كالتعرّض للضرب، أو التعذيب، أو العنف الجنسي.

تربية الأُسرة: تعتمد بعض الأُسر ما يسمى بأسلوب التربية الصارمة، ويتم التعامل خلالها مع الطفل كالمُجند في الجيش، فليس له أن يتكلم أو أن يناقش، بل

عليه تنفيذ وجهة نظر الأبوين تجاه الحياة والأشخاص، ولا يجوز أن يخالف رأيهما من باب الاحترام.

هذا مفهوم خاطئ؛ لأنّ تعبير الأبناء عن ذواتهم خارج رؤية الأهل لا ينفي احترام الوالدين، فالفرد له الحق في اختيار طريقته في التعبير عن ذاته بالأسلوب الذي يراه مناسباً، شرط أن يتوافق مع المنطق والأخلاق، وهذا ما شرعه الله حين أعطى لكل مِنّا عقلاً منفصلاً عن الآخر؛ أي أنّ لكل فرد منّا الحق في إعمال هذا العقل، وتقرير قناعته منفصلاً عن الآخر.

الجانب الاجتماعي: بعض الجماعات لا تأبه باحترام الأفراد لبعضها، بل إنّ أساس تعاملهم مع بعضهم البعض قائم على القدرة على قنص أخطاء وعيوب الآخرين، ممّا يدفع الشخص إلى كتم آرائه وانفعالاته؛ خشية الوقوع كضحية لسخرية أحدهم، أو الدخول في نقاش عقيم لا يحترم فيه الطرف الآخر حرية الفرد وقناعاته الشخصية، بل على العكس يسعى بعض المتحذلقين إلى مناقشة هذه القناعات وكأنه حقٌّ لهم لا بُد منه، وما زالت بعض الشعوب ترفض ثقافة الاختلاف التي تَنتج عن آراء مختلفة أي ذوات مختلفة.

العادات والتقاليد وثقافة العيب: يتردد قول كلمة عيب للإناث أكثر بكثير من الذكور في بعض المجتمعات حين يقمن بالتعبير عن ذواتهنّ باختيار التخصص الدراسي الذي يحببن، أو اتّباع طريقة مُعينة في الحياة، وترفض تلك المجتمعات اتخاذ المرأة موقفاً ما من أمرٍ يتنافى مع قناعتها أو التعبير عن ذلك؛ فبعض المجتمعات تفضل تبعيّة المرأة لعاداتها وتقاليدها، وترفض بشدة مشاركتها فى الحياة الاجتماعيّة.

سبل التغلب على معوقات التعبير عن الذات

إدارة الذات: هي قدرة الفرد على توجيه المشاعر والأفكار والإمكانيات نحو الأهداف التي نصبو إلى تحقيقها باتباع الآتى:وضوح الهدف - التفكير الجاد في الهدف- اتخاذ النموذج المناسب- الثقة في النفس- التفكير الإيجابي المنطقي- التخطيط- التعلم- الصبر والثبات- المثابرة والإصرار- القدرة على الإستمتاع بالوقت في طلب المراد.

وحل مشكلة التعبير عن الذات هو البحث داخل الذات نفسها عما تحب قبل الدخول في أي تجربة تكون نتيجتها الفشل، ربما يدعي شخص أنه يستطيع أن يعبر عن ذاته بالكتابة ثم يكتشف أنه لا يستطيع ذلك فيزيد هذا من حيرته وعجزه لكن لا يجب الخوف من التجربة فالنفس الإنسانية مليئة بالألغاز وربما يقضي إنسان عمره في البحث عن ذاته ثم يرحل بدون أن يكتشفها،وهناك خطوات يجب أن نتبعها حتى نتفادى الخطأ قدر المستطاع وهي:

١) الإيمان التام أن الله منح النفس الإنسانية القدرة على التعبير عن ذاتها، فلا يأتي شخص ويقول أنه لا يستطيع التعبير عن ذاته.

٢) لا تقارن نفسك بالآخرين في كل شئ لأن هناك فروق فردية فربما تجيد شئ ، لا يجيده آخر والعكس صحيح .

٣) ابحث عن ذاتك في حياتك السابقة وقارنها بالحياة الحالية، ربما تكتشف شيئاً كنت تستخدمه في الماضي للتعبير عن ذاتك ثم أهملته لفترة فربما تكتشف أنك تحتاج إليه الآن، وتخيل شكل المستقبل وحاول تفادي العيوب وإصلاحها.

٤) لا تضيع الكثير من الوقت في الأحلام لكن حولها إلي واقع ملموس وتعايش مع الواقع وواجهه بدون خوف.

٥) حدد هدفاً لنفسك يدور حوله محور حياتك، فتكون حياتك هي محاولات دائمة للوصول لهذا الهدف، وما تريد التعبير عنه من فرح أو حزن أو خوف أو اطمئنان متعلق بهذا الهدف، فلا يصيبك يأس ولا تغتر بنصر في جولة، واعلم أن العشوائية وعدم وجود هدف من أسباب ضياع الذات.

٦) حاول أن تشارك من هم ذوي خبرة من أقربائك أو معارفك للبحث عن ذاتك، فالذكي هو الذي يعايش تجارب الآخرين و يتعلم منه الآخرين.

٧) انظر إلى نفسك دائماً كبطل تلعب الدور الرئيسي وليس مجرد الدور الثانوي.

٨) أن تقبل ذاتك كما أنت هو أساس احترام الذات فاقبل إذا شكلك الخارجي والداخلي كما أنت تماماً ومن ثم اعمل على تحسين ما ترغب فى تحسينه أنت وليس ما يرغب الآخرون.

٩) لا ضرر ولا عيب من ارتكاب الأخطاء في وقت من الأوقات.

١٠) إياك أن تحتقر نفسك أو أي عمل فاشل قمت به فأسوأ الأشياء هو قلت أو عدم احترام النفس.

١١) إياك أن تلوم نفسك على خطأ ارتكبته بل حاول أن تتعلم منه درساً من دروس الحياة ولا توبخ ذاتك بل حاسبها من دون ان تكون قاسياً عليها .

١٢) تذكر أن الاعتراف بالخطأ فضيلة إذا يكفي أن تدرك خطأك ولا تبالغ في محاسبة الذات.

١٣) تذكر دائماً أننا كلنا متساوون فلا ينتابك شعور بعقدة النقص.

١٤) اعرف كيف تميز بين السلبي والإيجابي واطرد الأفكار السوداء وكل السلبيات من ذهنك.

١٥) حاول دائماً أن تكتشف ذاتك وتعرف نفسك.

١٦) لا تنتظر أن يصفق الآخرون وإذا فعلوا لا تفاجئ وكن دائماً أول من يصفق لنفسه.

١٧) كن جريئاً في التعبير عن رأيك وقل أفكارك بصوت عال.

١٨) حاول أن تكون في معظم أوقات الفراغ مع الناس الذين يحبون رفقتك ويقدرون حضورك ويحترمون آراءك.

معوقات السياحة الداخلية

ونحن لانزال في بداية العطلة الصيفيةوهي وكما هو معروف موسم السياحة بأنواعهابما فيها الزيارات العائليةوالرحلات الترفيهية.ولاشك بأن السياحة قديمة قدم وجود الانسان على كوكب الأرض قال تعالى:فسيحوا في الارض اربعة اشهر واعلموا انكم غير معجزي الله وان الله مخزي الكافرين)ومن أهم أهدافها التأمل وعائداته النفسية حيث تأتي نتائجه مقرونة بالعظةوالعبرةوأحياتا التقليد والإقتباس من الثقافات الأخرى وتبادل الخبرات والمعارف بين عدد من الإنماط البشرية في مجتمعات البلد الواحد او في محيط بلدان العالم المترامي الأنحاءوالواسع الأرجاءوالذي فرقته الأطماع السياسية وجمعته وحدة حب الإستطلاع التي هي بدورها الدافع الأول لحب السياحة.

غير اننا مجتمع بالكاد نتهجى الحروف الأولى في كتاب الكون وفي صفحاته الأولى نطالع الفصل الأول من فصول السياحة الداخلية..

ولاشك بأن لكل فصل محفزاته ومعوقاتهومن(معوقات السياحة الداخلية) الإبتزاز بكل أشكاله وأنواعه..

ومن أشكال الإبتزاز في بلدنا الكريم هو وجود نفسيات مريضة بالجشع ومنه غلاء الأسعار في مقابل خدمات رديئة جداإذا نحن نزلنا على ميدان الواقع بغض النظر عن حالات تخرج عبر وسائل الإعلام لتعلن أن السياحة الداخلية فيها وفيها وكذا وكذا من اطراء لايمت للواقع المعاش بربط انساني.

تخيلوا ولنكن واقعيين ونقتص حتى من انفسنا في خارج الوطن نجد خدمات جيدة مقابل أسعار معقولة زيادة على انك ترى أشياء خارجة عن المألوف في كل ماتعاودناهوفي مقدمتها الأجواء الجميلة وحسن تنظيم المدن ونظافتها الواضحة وطريقة واسلوب تعامل مواطنيها مع السائح الغريب بينما في حالة السياحة الداخلية نجد حتى علامات الطريق مفقودة وهي من أبسط حقوق السائح المسافرمما يضطره للتوقف وعرض وجهه للسؤال عن طريقة وكفية الخروج من هذا البلد او ذاك..وقد تعرضنا وكنت بصحبة أقارب لي من دولة خليجية لمواقف تجعل من يفكر في السياحة الداخلية يعدل عنها ويغير بسرعة وجهة نظره عنها ووجهة سفره أيضاً.

منها غلاء الأسعاروعدم وجود دليل سياحي في معظم المناطقولعل من اهمها العزل الغريب بين العوائل والعزاب وكأن العازب مخلوق غريب كل همه الإنقضاض على النساء وافتراسهنحتى كرست هذه النظرة للعازب بينما النساء يسمح لهن بالدخول الفردي من غير رجالوكأن الأماكن الترفيهية مخصصة للنساء فقطوالحديث في هذه الجزيئة بالذات سأفرد له موضوعا كاملا بإذن الله لأنها وصمة عار في جبين المجتمعات الاسلامية وليست في صالحها كما قد يظن البعض ويعلم الله كم من الأسر تعاني من هذا العزل مما يضطرها للسفر خارج الدائرة المغلقة وكم اتمنى الا يفهم رأيي خطأ فالفهم الخاطئ يعطي نتائج عكسية..

وغير ماذكرت في هذه المساحة البسيطة هنالك من المعوقات مالايعلمه الا الله ومنها عدم الإهتمام بالنظافة خاصة نظافة الشوارع والشواطئ العامة وحتى الخاصة.

معوقات لاتحصى تجعل المرء ينأى بنفسه وبأسرته إلى حيث المكان والزمان ربما مختلفا تماما وتحت رغبة ملحة ليدفع ويريح أعصابه لاليحرقها في مرجل يغلي من كل الجهات .

معوقات ثقافية

ليس التعدد الثقافي بذاته هو الذي يعمل كمعيق للنهوض الثقافي بل إن طبيعة الثقافات وأسسها التي تنطلق منها هي التي تمثل العائق الحقيقي لتحقيق ذلك، فلو تأملنا الثقافات المنتشرة في المجتمع العربي سنجدها تحوي مجموعة من الأمور تقف عائقاً أمام تطورها أو اشتراكها في إطار معين،فهي ثقافات تفرقة وانقسام لاتوحد، فأول مايشار إليه هو طابعها الميتافيزيقي كما يقول د. عبد الله الجسمي في مجلة العربي العدد / ٦٤٠/ بمعنى أنها ثقافات تفتقر إلى الواقعية وحبلى بمفاهيم غير واقعية، وإذا وضعت في سياقها التاريخي فإنها تمثل المرحلة التي سبقت الحضارة العلمية الحديثة التي قامت في أوروبا منذ عصر النهضة، وانتشرت في أنحاء العالم أجمع، فالقيم والمفاهيم السائدة في هذه الثقافات تقوم على أسس فئوية ونخبوية وتصنف الناس وتفاضل فيما بينهم بناء على معايير وهمية، وتجذر التمييز بين الأفراد وتعطي مكانة مميزة لفئة على حساب الفئات الأخرى في المجتمع.

وتتميز هذه الثقافات أيضاً بكونها تقوم على أسس ذاتية،أي الذات أو الأنا لا على أسس موضوعية، فهي تأخذ الطابع الشخصي بحيث تشخصن الأمور ومجريات الواقع بطريقة تجعل من تفسيرها والنظر إليها ذاتية صرفة حسب الرؤية

الخاصة لمن يراها، وتتضمن الثقافة القائمة على الذات إشكاليات عدة من أبرزها غياب استقلال الفرد، فالذات هنا جماعية حسب الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وتقوم على قيم تأخذ صفة الإطلاق والتسليم التام بها ولا مجال لنقدها أو تغييرها.

وهذا يقود إلى افتقاد تلك الثقافات للموضوعية والأدوات التي يمكن أن تحققها من طرق التفكير العقلاني والعلمي المجردة من الاعتقادات أو القيم المتحيزة، فغياب ذلك يجعل من الصعوبة بمكان إيجاد أرضية مشتركة من أصحاب تلك الثقافات من أجل خلق حالة من الاندماج في كيان سياسي كالدولة أو المجتمع.

وهناك مسألة مهمة تتعلق بالجوانب الفكرية التي تفتقر إليها تلك الثقافات فهي لاتقوم على أسس فكرية معينة يمكن مناقشتها ونقدها وتحليلها بطريقة منهجية، فمصدر الثقافات يأتي إما من العلاقة السابقة مع الطبيعة أو التشكيلات الاجتماعية المتباينة، وهذا بحد ذاته يخلق مشكلات جمة في التعامل الفكري معها، فغياب الأسس الفكرية للثقافة يقود إلى صعوبة تطويرها أو التجديد فيها، فالثقافات الدارجة سكونية الطابع مضى على العديد منها فترات زمانية طويلة ولاتزال تتوارث كما هي إن لم تزدد سوءاً مع تقدم الوقت، فهي غير قابلة للتطوير أو بالأحرى لايمكن أن تتطور كونها تنطلق من مسلمات غير قابلة للجدل ولا يوجد أمامها سوى خيار التعصب للمحافظة عليها في ظل التطورات الجارية في العالم، أو تواجه الخيار الثاني وهو الاندثار والخيار الأول مازال سائداً حتى الآن، لكن على المدى البعيد فمصيرها الخيار الثاني.

أهم المصادر والمراجع

١) لمحات عامة في التفكير الابداعي ،عبدالاله ابراهيم الحيزان.
٢) تعريف البحث العلمي وأهميته وخصائصه- المهندس أمجد القاسم.
٣) دراسة حول البحث العلمي وبراعة الاختراع- د خالد ربابعة .
٤) خطوات إعداد البحث العلمي –د محمد العامري .
٥) المشكلات التي يواجهها الطلبة في مقرر مشروع التخرج- د نادر أبو خلف.
٦) مجتمع المعرفة في اليابان والدروس المستفادة عربياً د مسعود ضاهر.
٧) طرق وأساليب وأصول البحث العلمي- د ناصر المعيلي.
٨) إعداد المعلمين -محمد نور صانع.
٩) اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين- حكمة البزاز.
١٠) أساليب إعداد القيادات والمدرسين -التوثيق التربوي- بدون مؤلف.
١١) التربية ومشكلات المجتمع- سيد إبراهيم الجياز.
١٢) إعداد المعلم مسؤولية مشتركة بين الجامعة ووزراء التربية- منير بشور .
١٣) تحديات ومشكلات تربية المعلم في دول الخليج العربية، وسبل مواجهتها - محمد سيف الدين فهمي .
١٤) إعداد المعلمين للمجتمع - محمد إبراهيم كاظم .
١٥) الادارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها- محمد منير مرسي.
١٦) العلاقة بين الجوانب النظرية والتطبيقية في إعداد معلمي التعليم قبل الجامعي - نجاة عبدالعزيز المطوع .
١٧) إعداد المعلم من منظور التربية الإسلامية - عبدالله عبدالحميد محمود.

١٨) متطلبات تجديد دور المعلم العربي - مصطفى عبدالقادرعبدالله ، للتواؤم مع إدخال الحاسب إلى التربية العربية.
١٩) العوامل المؤثرة على فعالية تطبيق ادارة الجودة في ادارة التعليم- محمد عبدالرحمن المهنا .
٢٠) الاتجاهات التربوية المعاصرة -عرفات عبدالعزيز سليمان.
٢١) الإدارة والتخطيط التربوي -صلاح عبد الحميد مصطفي.
٢٢) استراتيجية مقترحة لتطوير ادارة التعليم العام خالد علي منصور .
٢٣) جذب الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الدول العربية اختيار الأسس الصحيحة - محمد العريان ، ومحمود الجمال.
٢٤) محددات الاستثمار المباشر في ظل العولمة - عبد السلام رضا.
٢٥) السياسة الجبائية وتأهيل المؤسسة - عبد المجيد قدري.
٢٦) منهجية البحث العلمي –د. صلاح الدين شاروخ .
٢٧) أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية د. فوزي غرايبية، ود.نعيم دهمش .
٢٨) إشكالات البحث العلمي للظواهر الاجتماعية العامة وللظواهر الاجتماعية في البلدان النامية -محمد أحمد الزعبي.
٢٩) أزمة العلوم الإنسانية -جابر الحديثي.
٣٠) وضع علوم الإنسان في منظومة العلوم في اليونسكو- جان بياجيه.
٣١) تدريس الدراسات الاجتماعية بين النظرية والتطبيق - أحمد إبراهيم الشلبي.
٣٢) مناهج الدراسات الاجتماعية وأصول تدريسها -شكري حامد نزال.

الفهرس